

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 2091 de 2019

S/C

Comisión de Legislación del Trabajo

DIRECCIÓN GENERAL IMPOSITIVA

DENUNCIAS SOBRE IRREGULARIDADES DE LA EMPRESA SAN JORGE

ASISTENTES SOCIALES DE ASSE

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS

AGENDA DE LA COMISIÓN

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 8 de mayo de 2019

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Luis Puig.

Miembros: Señores Representantes Gerardo Amarilla, Rubén Bacigalupe, Claudia De los Santos y Gerardo Núñez.

Asiste: Señor Representante Carlos Reutor.

Invitados: Por la Dirección General Impositiva, señor Director General de Rentas, Joaquín Serra y Director de Administración y Gestión Humana, Gustavo Pérez.

Por la Federación de Funcionarios de Salud Pública (FFSP), Martín Pereira, Presidente; José Ríos, Secretario de Tercerizados, Darwin Videla, Leonardo Rodríguez, Marcelo Manzino y Fernando Quiroga.

Por la Federación de Funcionarios de Salud Pública (FFSP), Gabriela García y asistentes sociales de ASSE, Laura Barcelo, Solana Feippe, Marisa Toshme y Dorita Vicente.

Por la Coordinadora de Sindicatos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Elisa Rial, Marcelo Figueiras, Alfonso Márquez, Yannis Diakakis y Lilián Macedonio, y por la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE), Gastón Benítez y José Lorenzo López.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

═══════ll═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Con mucho gusto la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes da la bienvenida a las autoridades de la Dirección General Impositiva, delegación integrada por el Director General de Rentas, Joaquín Serra y el Director de Administración y Gestión Humana, Gustavo Pérez.

Les hemos enviado la versión taquigráfica de la sesión en la que el sindicato planteó la existencia de un conflicto, que presenta dos aspectos. Uno de ellos tiene que ver con la reivindicación desde el punto de vista salarial, pues habría diferencias entre el sindicato y la dirección. Seguramente en el plano de cómo debe resolverse dicha situación esta Comisión tiene poco para aportar; dependerá del proceso de negociación que se den las partes, es decir, la dirección de Rentas y la organización sindical.

El otro aspecto planteado por el sindicato tiene que ver con un ataque a la organización sindical -ellos lo entienden así- y que no se cumple adecuadamente el acuerdo de la ley de negociación colectiva en el sector público y que una vez instalado el conflicto se cambiaron las reglas de juego con relación a algunos acuerdos o convenios existentes; se plantea la denuncia de convenios. De alguna manera, eso obstaculiza la posibilidad de avanzar y llegar a un acuerdo en los temas de fondo que, reitero, es un aspecto en el que la Comisión no tiene planteamientos para realizar, sino que será el producto de la negociación entre las partes.

Nos parece fundamental escuchar la posición de la Dirección General de Rentas con respecto a un planteamiento que desde el punto de vista del derecho sindical -denuncia de convenios y demás- reviste gravedad. La Comisión no prejuzga y, en una situación de conflicto, trata de escuchar a ambas partes.

Nos pareció importante convocar a esta delegación y escuchar su versión de los hechos.

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE RENTAS.- Buenos días.

En primer lugar, quiero decir que compartimos totalmente la visión de la Comisión. Sería inadmisible que una repartición pública como la DGI no cumpliera con la legislación, no solo con las normas tributarias, que sí velamos por su cumplimiento, sino también las que regulan las relaciones laborales, la ley de negociación colectiva y la ley de fuero sindical.

En nuestra visión del problema, hemos cumplido estrictamente con la normativa.

Agradecemos a la Comisión que no haya prejuzgado en ningún momento y siempre haya tenido una posición ecuánime de escuchar a las dos partes en conflicto.

Brevemente, me voy a referir al marco para entender cuál es el problema, pues si no, será difícil comprender qué es lo que está generando esta situación conflictiva. Voy a explicarles el origen histórico de esta problemática.

Los señores Diputados recordarán que hasta poco más del año 2000 la DGI era un organismo muy débil y que tenía prioridad de parte del Estado para que funcionara adecuadamente. Para que tengan una idea, en el rubro de inversión, los créditos de la DGI eran de US$ 40.000 por año. No es posible tener una administración tributaria moderna con una inversión de esa magnitud.

Básicamente, las administraciones tributarias gestionan información y eso requiere de inversiones muy importantes en informática, comunicaciones y demás. Quizás, el problema principal era que existían salarios muy bajos.

Como el resto de la Administración Pública, la DGI es una unidad ejecutora del ministerio de Economía y Finanzas y, por lo tanto, forma parte de la Administración Central.

A lo largo de los distintos períodos de la década del sesenta en adelante el salario del sector público se fue deteriorando de manera significativa, y pese a que en la DGI desde 1964 existía una norma que impedía trabajar en administración tributaria y, a su vez, ser asesor tributario de las empresas, en los hechos eso no se respetaba y se toleraba la doble actividad de los funcionarios porque con los niveles salariales que se podía pagar hubiera sido imposible retener a profesionales calificados para realizar las tareas de la administración tributaria.

La sociedad percibía claramente que la DGI estaba permeada totalmente por conflictos de interés.

Cuando decimos conflictos de interés nos estamos refiriendo a un aspecto objetivo, sin ingresar en lo subjetivo ni si existían comportamientos no éticos por parte del funcionario. Simplemente comento un hecho objetivo. Había funcionarios nuestros que asesoraban a cinco o diez empresas y, a su vez, eran los responsables de controlarlos.

Aunque el funcionario tuviera una actitud ética, correcta y profesional, la percepción era que la DGI no era imparcial y que, según el asesor que tuviera el empresario, era la forma en que le iba a ir en el momento de los controles.

En noviembre de 2003, con el acuerdo de todos los partidos políticos, se aprobó una ley que establece que el Poder Ejecutivo dará prioridad a la mejora y modernización de la DGI. Y para esto faculta al ministerio de Economía y Finanzas a habilitar créditos con los siguientes objetivos. En primer lugar, generar un nuevo régimen laboral basado en una estricta dedicación exclusiva, un régimen estricto de incompatibilidades -justamente para superar el conflicto de interés-, y permitir que se habilitaran créditos excepcionales para el funcionamiento de la inversión.

Como ustedes pueden ver, un punto crucial para que la administración tributaria se modernizara era cambiar el régimen laboral. Esto se hizo en mayo de 2005, cuando se reglamentó la ley, a través del Decreto N° 166, de 2005.

Es conocido por todos que el efecto de ese cambio fue muy positivo porque a partir de ese momento, año a año, la DGI ha ido mejorando su eficiencia recaudatoria. Inclusive, sin cambios en las normas tributarias ha podido mejorar la recaudación.

Esto significa más recursos para el Estado y, además, mayor equidad, porque no hay peor ley o norma tributaria que aquella que no se cumple pues eso determina que algunos paguen y otros no, y esa es la peor injusticia.

Uruguay, en comparación con los países de América, ha logrado llegar a los mejores estándares respecto del combate a la evasión. Estimamos que la evasión del IVA era de entre el 11% y 14%, y ha tenido un proceso de reducción gradual bien importante. En el año 2000, la evasión del IVA era de 44% y hoy estamos en los niveles de evasión más bajos de la región.

¿Cómo fue posible esto? Con los cambios que se hicieron en la institución que, básicamente, fueron laborales.

El objetivo era el régimen laboral y evitar el conflicto de intereses. Se reglamentaron claramente las incompatibilidades y los regímenes de dedicación exclusiva.

Nuestro objetivo también fue recomponer las pirámides salariales. Había una serie de normas de aquella época que rigen hasta el día de hoy. La principal es que hay un tope para el salario de los funcionarios de la Administración Central -creo que es el 80% del salario del subsecretario del Ministerio-, pero la DGI, conjuntamente con esta norma,

tenía otra disposición relativa a repartir los créditos que se originaron con la distribución de las multas que aplicaba la DGI.

Estas multas se distribuían entre los funcionarios a través del llamado fondo de participación. En algún momento eso se salarizó, se transformaron en créditos fijos que se actualizaban por IPC, y la norma establece que eso hay que distribuirlo completamente, mes a mes.

Por lo tanto, se distribuye el fondo de participación a todos los funcionarios y cuando ellos llegan al tope, dejan de tener incrementos. Esto determinaba que un Director de Departamento, un Director de Sección, un Contador A 16), un Contador A 15) y un administrativo del grado superior ganaran lo mismo.

Este era otro problema y había que recomponer la pirámide salarial para que de alguna manera reconociera los distintos niveles de responsabilidad y especialización en el trabajo.

Otro objetivo fue generar incentivos para la eficiencia en la organización, para alinear el comportamiento de los funcionarios a los objetivos de la DGI. En parte, esta es la razón del conflicto.

Como he dicho, el Decreto 166 reglamentó la ley y generó un régimen de dedicación exclusiva; prácticamente no podemos hace otra cosa que trabajar en la DGI, aunque hay algunas excepciones como la docencia universitaria, la docencia en Secundaria, la administración de patrimonio personal, actividad artística o creativa, y no mucho más. Cada una de estas excepciones requiere de una autorización previa del Director General de Rentas.

Otro cambio fue que cumplimos estrictamente con las ocho horas. Obviamente, al admitirse el multiempleo no se exigía el cumplimiento de ocho horas laborales. Los inspectores concurrían a la oficina solo tres veces por semana, durante cuatro horas. Es decir, tenían mucho tiempo libre para dedicarse a su actividad privada.

A partir de la reforma es estricto el cumplimiento de las ocho horas.

Por lo tanto, se genera una nueva forma de trabajo, un nuevo sueldo fijo, que en el año 2005 supuso incrementos que iban del 44% a 300%, dependiendo de las categorías y las profesiones, y se acordó una prima por rendimiento, equivalente al 15% del salario anual. Esto representa, aproximadamente, dos sueldos adicionales que se cobran en el mes de marzo. Y aquí viene el punto en discusión, que fue lo que acordamos en aquel momento.

En ese entonces yo participé en las negociaciones, pues trabajaba en la DGI desde el año 2003. Obviamente, no existía la ley de negociación colectiva, pero en aquel momento igual discutimos con el sindicato -siempre hicimos eso- cómo aplicar un nuevo régimen.

De hecho, teníamos un preacuerdo establecido, pero el gobierno de la época no lo instrumentó. Recién lo instrumentó la Administración del Frente Amplio, en el año 2005. Un gobierno que asumió en el mes de marzo pudo instrumentar el cambio en mayo, porque las cosas estaban acordadas con el sindicato.

Digo esto porque se ha cuestionado el respeto a la negociación colectiva y quiero resaltar cómo ha sido en la historia.

Obviamente, ninguno de los dirigentes sindicales que actúan ahora estuvo en esa negociación; eran otros dirigentes; esto fue hace tiempo.

Es cierto que hubo varios puntos en discusión. ¿A quién abarcaba la dedicación exclusiva? La posición del entonces Ministro Alfie, en el gobierno anterior, era que

abarcaba solo a los profesionales. La posición del sindicato y la nuestra era que abarcaba a todos, porque habíamos detectado que todos los funcionarios tenían que ver con la recaudación.

Solo para graficar, sin ofender a nadie, quiero decir que teníamos porteros que eran gestores; era la ocupación ideal, porque andaban por todo el edificio, conocían a todos los funcionarios y hacían gestoría.

Este ejemplo lo usamos para demostrar que todos los funcionarios tenían que ver con la recaudación y todos tenían que estar obligados a la dedicación exclusiva y no solo los inspectores, que era la propuesta de reforma que se manejó en la década del 2000, una especie de "gran hermano" con un cuerpo inspectivo muy bien retribuido, donde se evaluaba el desempeño individual y cada año se cesaba al 20% de los peores evaluados, con control de desempeño de los inspectores realizado por las cámaras empresariales y el ministerio de Economía y Finanzas.

Obviamente, nuestra visión no era esa y, por eso, no prosperó el cambio en el 2004. Pero estaban las bases sentadas para que rápidamente se pudiera instrumentar la reforma, que se baso en estos principios, es decir, todos trabajamos para recaudar, todos tenemos dedicación exclusiva y, por lo tanto, todos trabajamos ocho horas, todos vamos a tener estrictas incompatibilidades y todos vamos a tener el nuevo régimen salarial.

En cuanto a las primas por rendimiento, la propuesta que siempre manejó el sindicato con la DGI fue un 15% de la retribución anual, repartiéndola en tres montos: 5% por evaluación de desempeño individual, 5% grupal y 5% institucional.

Ese fue el planteo que hizo la DGI en aquel momento, que de hecho es como se ha instrumentado este tipo de sistemas en las administraciones del Frente Amplio a partir de 2005.

¿Por qué no se plasmaron estos tres tipos de indicadores? Aquí participó el economista Milnitsky, catedrático de la Facultad de Ciencias Económicas, especializado en diseño de incentivos económicos para el salario y para otros aspectos. Él fue el técnico al que el ministerio de Economía y Finanzas encomendó trabajar en este tema. Él hizo un análisis muy sencillo. Respecto al desempeño individual, nos preguntó si teníamos algún sistema de calificación. Le contestamos que sí, que era el fondo de participación, que se distribuía entre todos los trabajadores en función de una calificación que iba de uno a dieciséis. Recuerdo que nos pidió la última calificación de los mil ochocientos funcionarios de aquel entonces; hoy somos mil trescientos.

Le alcanzamos el libro de calificaciones, lo miró y observó que todos tenían una nota de dieciséis. Ante esto, nos dijo que nosotros, como organización, no teníamos ninguna capacidad de evaluar el desempeño individual, que eso era un pago variable y no un sueldo fijo. Por lo tanto, no habría metas individuales.

En cuanto a las institucionales nos preguntó si teníamos un área de planificación estratégica, y le dijimos que no, que contábamos con una asesoría en planificación, organización y control, que básicamente era un área de diseños de procedimientos más orientada a racionalizar procesos, pero no a hacer una planificación estratégica.

Precisamente, ese tipo de planificación la comenzamos a realizar a partir de la reforma. Entonces, nos dijo: "No, ustedes no tienen capacidad organizativa para fijar objetivos estratégicos y medir el nivel de cumplimiento de los objetivos que se propongan. Entonces, tampoco va a haber metas institucionales. Lo que ustedes deberían hacer es fijar metas grupales, porque ahí no hay ningún vicio, no hay problemas de sesgos y rápidamente pueden diseñar un esquema de ese tipo". Ahí nos dio algunos criterios, que son los que AFI ha expresado, y tienen razón, porque así fue.

Como eran metas grupales, teníamos que conformar o identificar grupos formales o informales dentro de la organización que tuvieran un producto que fuera importante para la Administración y para la recaudación de impuestos. Identificado ese producto, teníamos que ver cómo lo íbamos a medir, ver en qué nivel de cumplimiento estábamos y qué mejoras nos íbamos a proponer. Así fue como armamos el sistema de metas grupales y el pago por rendimiento quedó asociado a dichas metas. Igual, el decreto estableció que podía haber metas individuales, que fijamos solo para jefes o asesores, en casos muy particulares. Así funcionó el sistema.

Cabe aclarar que ya en el primer compromiso de gestión que firmamos en el año 2005, igual se introdujeron metas institucionales para todo el equipo de dirección, que abarca desde el Director General hasta los jefes de sección, que son en total unos doscientos. En ese caso, había metas institucionales, pero que funcionaban de esta forma: primero, se medía el nivel de cumplimiento de las metas institucionales y se pasaban a pagar las metas grupales. Si la meta institucional era del 100% del cumplimiento y la meta grupal era el 100%, el jefe cobraba el 100%. Si la meta institucional era la mitad y la meta grupal el 100%, cobraba solo el 50%. Así fue como funcionó este sistema desde el año 2005. Básicamente, este cambio lo introdujo el Ministerio de Economía y Finanzas, que evaluó que el grado de madurez de la organización no era el adecuado para incorporar o generalizar otro tipo de pagos variables basados en metas individuales o institucionales. Ahí, el sindicato fijó como prioridad el nivel salarial, que la dedicación exclusiva abarcara a todos y cuáles eran las excepciones que íbamos a generar. De hecho, en el primer año la excepción de la enseñanza era solo a nivel universitario. Al año, hubo una revisión de cómo estaba funcionando el convenio, otra prueba de la vigencia de la negociación colectiva cuando, incluso, todavía no estaba aprobada la ley de negociación colectiva en el sector público.

En ese momento, el sindicato nos planteó dos cosas. Una de ellas era que en el sector no profesional había un grupo de compañeros que hacía trabajo técnico que no estaba reconocido. Se creó una compensación adicional del 7% que, en dos instancias posteriores de negociación colectiva, se llevó al 9% y al 15%. También nos pidieron que la excepción de la enseñanza abarcara a las otras ramas de la educación, siempre y cuando no interfiriera con el horario laboral de la Dirección General Impositiva, a lo que se accedió.

En cuanto a los niveles salariales, el objetivo era tener un sueldo fijo adecuado, a efectos de retener al personal calificado que necesitaba la Dirección General Impositiva sin la necesidad de que debieran tener otro empleo. Ese era el objetivo. Les dije que en el arranque supuso aumentos entre el 44% y el 300%. Para que tengan una idea, hoy un profesional ingresa con $ 77.000 nominales y un profesional operativo puede llegar a ganar $ 189.000 nominales. Un administrativo ingresa con $ 49.900 y puede cobrar hasta $ 97.600, dependiendo del grado y cómo le vaya en la carrera administrativa. Los señores Diputados podrían decir que todos son los grados de ingreso. Les doy el salario promedio de los profesionales y de los administrativos. El salario promedio de los profesionales es de $ 135.800 y $ 70.100 es el salario promedio de los administrativos. Obviamente, a esto hay que sumar el aguinaldo y los dos sueldos que se cobran como premio en marzo.

Uno podría decir que el sistema también se distorsionó a lo largo del tiempo, porque hubo una caída del salario real. Tomando como base el 2005, al 2018 el salario de los profesionales tuvo un 8,7% de crecimiento real. El salario de los no profesionales tuvo un 25% de crecimiento real. O sea que se generó un sistema y se ha protegido hasta hoy; no ha habido una pérdida ni una devaluación del salario que se acordó en el año 2005.

En cuanto a las metas, recién les expliqué cómo se generó ese elemento en el año 2005. Quiero aclarar que lo anterior nunca supuso un convenio firmado. Hubo consenso y

discusión. Se trató de consensuar algunas cosas, pero nunca se firmó un convenio, por ejemplo, respecto a la composición del salario, porque se dice que se violan acuerdos, pero si los acuerdos están firmados. No hay nada firmado que diga que la composición del salario era exclusivamente por metas grupales. En realidad, lo que dice el decreto es que se pagará una prima por rendimiento de hasta el 15%. O sea que, unilateralmente, la Administración si quería podía bajarlo al 10%, y siempre pagó el 15% y no hay ningún convenio colectivo que establezca nada al respecto.

Como estos sistemas se habían ido generalizando en el resto del sector público, en el año 2011, el Ministerio de Economía y Finanzas propuso homogeneizar el sistema de pago de la Dirección General Impositiva, algo que fue pionero en esta materia teniendo en cuenta lo que se estaba discutiendo en otros organismos. En ese momento, no hubo acuerdo. El sindicato expresó que no estaba de acuerdo y las autoridades del momento desistieron y no lo promovieron, pero tampoco hubo ningún tipo de acuerdo o de convenio colectivo firmado que dijera que las primas eran solo grupales.

En el año 2018, en oportunidad de discutir el convenio de gestión de ese año, el Ministerio de Economía y Finanzas nos vuelve a plantear que ellos entienden que es conveniente que la Dirección General Impositiva tenga el mismo sistema de pago variable que tienen los demás organismos públicos.

Hay un informe que entregamos a AFI en el que pongo ejemplos: banca pública, metas institucionales del 30%; ANTEL, metas institucionales en el pago variable pesan el 30%; UTE, 37, 5%; OSE, el 30%; Banco Central del Uruguay, Directores, 40% y funcionarios, 30%; ANCAP, 30%. Esa fue la propuesta que hizo el Ministerio de Economía y Finanzas: ir a un esquema similar. En estos organismos hay pagos de metas variables. Siempre hay metas institucionales y metas grupales. Además, en algunos casos se agregan metas individuales. Las metas institucionales tienen, además, este peso que recién les acabo de nombrar.

¿Por qué la Dirección General Impositiva compartió la conveniencia de este cambio? Porque el interés del Ministerio de Economía y Finanzas era tener sistemas homogéneos, que parece lógico, porque hace a la equidad del sistema. Si en el sector público tenemos sistemas de pago variables, lo lógico es que tengan una estructura lo más similar posible.

¿Por qué nosotros estuvimos de acuerdo? Porque para nosotros las metas institucionales permiten medir claramente los objetivos estratégicos de la Dirección General Impositiva y el objetivo estratégico de la Dirección General Impositiva es recaudar. Para eso está la Dirección General Impositiva. Si no recaudáramos, cerrarían y nos echarían a todos. El único motivo por el cual existe la Dirección General Impositiva es para recaudar. ¿Por qué es importante? Porque aseguramos el 85% de los recursos del Presupuesto nacional. O sea que es un organismo clave en el Estado. Y es clave que recaudemos con eficiencia, porque si no lo hacemos así, el Estado no puede financiar sus políticas públicas, que serán de un tono o del otro, dependiendo la orientación política que tenga el gobierno, pero me parece que acá hay una cuestión de Estado: cualquiera sea el gobierno, va a necesitar una administración tributaria eficiente, que se concentre en su objetivo estratégico, que es recaudar.

Para poner un ejemplo -las cosas se han distorsionado-, el año pasado logramos, por mejora de eficiencia, una recaudación de US$ 70.000.000 adicionales. Los señores Diputados conocerán las demandas que surgen de distintas áreas de la sociedad para satisfacer diferentes necesidades de políticas públicas. Creo que US$ 70.000.000 es una cifra importante. O sea que, haciendo una proyección pasiva de lo que hubiera sido la recaudación, logramos por arriba de esa proyección pasiva US$ 70.000.000 adicionales. Que nosotros aspiremos a que, de alguna manera, todos los que trabajamos en la

Dirección General Impositiva -todos ponemos un granito de arena o mucho; dependerá de cada uno, pero todos ponemos algo para la recaudación- recibamos un pago variable asociado a la recaudación parece de total sentido común. Lo raro es que hasta ahora no hubiéramos tenido ese componente en el pago variable.

Si ven el compromiso de gestión de este año, lo que estamos midiendo son resultados. Estamos midiendo recaudación y reducción de brechas. Reducción de brechas significa que en un sistema basado en la autodeclaración de impuestos, lo que importa es que el contribuyente cumpla con sus obligaciones. La primera es que presente la declaración jurada del impuesto que le corresponde pagar. La segunda, después de haber presentado la declaración jurada, es que lo pague. Son los controles básicos que tenemos que hacer. Tenemos medido qué nivel de cumplimiento o de omisos hay en presentar las declaraciones juradas en los distintos impuestos y en los distintos sectores, y también tenemos medido entre aquellos que presentan declaración jurada, cuántos omiten el pago. Nos propusimos objetivos de mejora en esos puntos.

Mi reflexión personal -inclusive, lo pasé por nota a los funcionarios a través de intranet- es que en el año 2017 no cumplimos con la meta de recaudación como se medía en ese momento. El Estado igual pagó $ 218.000.000 de pago variable. Este año cumplimos la meta y recaudamos US$ 70.000.000 más. O sea que el Estado va a pagar $ 250.000.000 por metas variables. De la mejora de recaudación que se generó, los funcionarios de la Dirección General Impositiva nos quedamos con un 12%. La verdad es que, éticamente y desde el punto de vista de los principios, entiendo mucho más correcto que a mí me hagan un pago variable cuando pude cumplir con el Estado y con la sociedad, generando recursos adicionales para que el Estado financie las políticas sociales, la salud, la vivienda, la seguridad y las distintas políticas que reclamen los uruguayos.

En el otro caso, en el año anterior, nos pagaron y todos cobramos, pero no habíamos logrado mejorar la eficiencia en la recaudación. Entonces, me parece que esto es lo correcto desde el punto de vista conceptual, porque significa: "Señores de la Dirección General Impositiva: "Ustedes cumplieron. Como cumplieron, tienen un premio".

Obviamente, no todos tenemos el mismo nivel de responsabilidad en la conducción del organismo. Por eso, el Director General tiene asociado a su pago variable el 100% de las metas institucionales e, incluso, con una doble condición: primero se mide la meta de recaudación; si no se logra, el Director General cobra cero. Después sigue una escala: Directores de División, 40%, después 25% y 10% los funcionarios operativos. En el resto del Estado, el máximo era el 40%. Pusimos a los Directores, que es el segundo nivel jerárquico, el 40% y el Director General quedó en el 100%.

Acá sí quiero hacer referencia al acta de AFI, porque no es cierto lo que aquí se afirma de que quienes negociaron lo hicieron para mejorar su posición. En el caso del Director de Rentas, en el convenio anterior la recaudación pesaba solo el 50%; ahora va a pesar el 100%. O sea que si se entiende que en el cumplimiento de la meta de recaudación hay un riesgo, el único cargo político, porque no hay directorio -también se da a entender que hay un directorio en Dirección General Impositiva, pero no lo hay; es una unidad ejecutora en la que hay un cargo político que es el responsable-, es el mío, y asumiendo que tengo la responsabilidad política de ninguna manera hubiera negociado algo que podría haber dado la señal de que era una mejora económica para la posición que yo ocupo. Es lo contrario. ¿Por qué para abajo? Antes había una ponderación mayor de la meta de recaudación, es cierto. ¿Por qué lo modificamos? Porque hoy les expliqué que uno de los objetivos fue recomponer las pirámides salariales. Las recompusimos, pero de una manera bien moderada. Entre el grado máximo, esos $ 190.000 que gana un profesional, el Jefe de Sección, el Jefe de Departamento y el Director de División, que

son los niveles jerárquicos que existen, hay una diferencia de aproximadamente un 8% entre categoría y categoría. Los señores Diputados entenderán que si el pago anual variable es de un 15% y se están teniendo reglas distintas para el pago variable, se puede generar que en la retribución anual se licue la pirámide salarial.

Desde nuestro punto de vista, eso sería bien negativo, porque cuando aplicamos el régimen de dedicación exclusiva, ¿quiénes se fueron? Se fueron los jefes, porque eran los que estaban en mejor posición para conseguir empleo privado. Se fue casi el 60% de los jefes de los inspectores. Entonces, es una categoría de funcionarios que tenemos que proteger y garantizarles un nivel salarial adecuado para no volver a los vicios que existieron en el pasado.

Por otro lado, también se había dicho que la Dirección General Impositiva no tenía el grado de madurez como para medir metas institucionales. Después de más de una década y media del ejercicio, de hacer un plan estratégico quinquenal, de hacer planes operativos anuales y de medir indicadores con sistemas informáticos, tenemos más que experiencia como para poder hacerlo. Además, creo que permite hacer una rendición de cuentas a la sociedad mucho mejor, porque cualquiera que nos quiera controlar, podrá decir: "Señores, en la Dirección General Impositiva, ¿qué nivel de omisión hay en los obligados y qué se propusieron? ¿Lo lograron o no lo lograron? ¿Por qué no lo lograron? ¿Qué es lo que está pasando?". Lo razonable es que nos exijan. Si hay un sistema tributario, que se aplique y que se haga equitativamente a todos los sectores.

En cuanto a lo que se ha dicho anteriormente, cabe señalar que hay rebajas salariales para unos e incrementos salariales para otros. El pago variable, sigue siendo del 15%. La base sobre la cual se calcula, recién vimos que tuvo un incremento en términos reales. Lo único que puede haber es una meta un poco más exigente. Es lógico que se entienda que si estamos poniendo metas institucionales se viva como más exigente; en eso estoy de acuerdo, pues tiene que ser así. Tenemos unos buenos niveles de retribución y es lógico que el Estado nos exija, pero debe haber metas viables, alcanzables y posibles. No puede haber metas fijadas porque sí.

También se ha dicho que las metas son políticas; esto está en el acta, es falso y figura en la página *web* cómo se calcula la meta de recaudación, que es la que más se discute. La forma como se calcula la meta de recaudación a partir del año pasado es con la proyección. Todos los años, en diciembre, estudios económicos de la DGI hace una proyección pasiva de la recaudación de impuestos. Es un programa que tiene mil variables, y lo coordina y discute con macroeconomía. A partir de esta proyección, tesorería planifica los pagos y los gastos. Si eso es político… Es la base con la que el Estado planifica el gasto de la Administración Central. Es eso, y sobre esa proyección pasiva, se agrega un pequeño porcentaje de crecimiento real que, en este caso, para este año, fue de un 0,15 de crecimiento del PBI. Como el crecimiento está muy en la punta, el año pasado cobramos alrededor de $ 368.000.000, y la mejora de recaudación que se pide es de algo más de $ 3.000.000. Obviamente que puede haber un error de medición. Entonces, la función de pago, comparte el riesgo, es decir, nos empiezan a pagar como cumplida la meta, un poquito antes de haber llegado al ciento por ciento de la proyección pasiva. Y para pagar el ciento por ciento, un poquito más del 0,15. O sea que hemos generado una fórmula de pago lo más técnica posible.

En las proyecciones que hace estudios económicos en los últimos años, a lo sumo, la diferencia entre el resultado final y lo proyectado fue de 1% pero, además, en marzo de cada año, se toman los valores reales de las distintas variables -cuando se proyecta, se estima cuál va a ser el precio del dólar, cuál va a ser la inflación, cuál va a ser el crecimiento del PBI- y previo a pagar, en el mismo programa que tenemos se calcula con los datos reales.

Por otro lado, se ajustan las distintas medidas discrecionales que el gobierno haya tomado en el año. Si hubo una medida que supuso un incremento en la recaudación, se nos descuenta, y si hubo una medida que hubiera significado pérdida de recaudación, se suma ese monto. Todos estos ajustes son los que se hacen en el mes de marzo.

Como pueden ver, en esto no hay nada de político; es bien una discusión técnica. Después vamos a detallar cómo transcurrieron las negociaciones. En presencia del PIT-CNT, en las negociaciones planteamos que el sindicato nombrara a un técnico de su confianza. Entonces, el PIT- CNT ofreció un técnico del Instituto Cuesta Duarte que, bajo el compromiso de confidencialidad, verificara todos los cálculos. Nosotros, es decir, tanto el Ministerio de Economía y Finanzas como la DGI, estuvimos totalmente de acuerdo en que hubiera una verificación de los criterios técnicos con los que se estaba trabajando.

En cuanto a la rebaja o aumento de sueldos, cuando hay pago variable, el pago es variable y cuando las metas grupales no se cumplieron, la gente no las cobró; cuando las cumplían, las cobraban. Ahora hay otra meta distinta: cuando se cumple, se cobra y cuando no se cumple, no se cobra.

En 2018 ya se cambió el régimen para los Directores. Los Directores cobraron el ciento por ciento de las metas en marzo de este año. Se presentó como que era un cambio para que los Directores ganaran más contra una rebaja de los funcionarios. Esto es totalmente imposible; cualquiera que conozca la administración presupuestal y el TOCAF sabe que eso no es así. El Estado, para comprometer un gasto posible, debe tener los créditos desde el origen. Es decir, la DGI siempre tuvo el 15%, previsto y reservado, que son $ 2.600.000.000, para que todos los funcionarios cobraran ese porcentaje. Pero si no se alcanzaba, había una parte que simplemente no se ejecutaba. Así lo informó la Contaduría General de la Nación. El decreto de ajustes de metas grupales salió en diciembre, en un momento en que ya había prohibición constitucional para incrementar sueldos. O sea que si esto fue tramitado por los distintos organismos del Estado -tengo acá el informe de la Contaduría General de la Nación; lo que pueden ver-, todos se informaron de que no hay incrementos de créditos y que se trata de reglas distintas en cuanto a cómo se distribuyen las partidas. Esto quiere decir que ni hay rebajas ni aumentos de salarios. Tampoco hay violación de acuerdos porque nunca hubo un convenio firmado respecto a cómo se conformaban las partidas.

Por otra parte, en cuanto a la negociación, cabe señalar que empezó en el mes de agosto del año pasado. En la DGI existe una mesa de relaciones laborales que se reúne semanalmente, una comisión de salud bipartita y un amplio respeto de la actividad sindical. En la mesa de relaciones laborales participa el Director de Administración, Gustavo Pérez, que es un poco el referente en cuanto a los distintos temas sindicales. Siempre hubo un diálogo de lo más fluido y diría que, día por medio, hay varias llamadas a Gustavo por distintos problemas.

Asimismo, cada dos o tres meses, el presidente del sindicato, pedía una reunión, tanto al Director General como al Director de la parte administrativa, en la que participaban él y la secretaria general, a los efectos de ver en qué estaban los distintos asuntos y tratar de avanzar en acuerdos para ir encaminando los problemas.

En el mes de agosto, en una reunión de ese tipo, le comunicamos al presidente del sindicato que el Ministerio de Economía y Finanzas iba a proponer un cambio en las metas. También discutimos cómo tratar otros temas, porque hay un grupo de funcionarios que entiende que el grado de inicio se devaluó, que es necesario revisarlo. Por otra parte, se planteó la necesidad de mejorar el sistema de carrera. Dijimos que el cambio en el sistema era necesario y estábamos de acuerdo con lo que impulsaba el Ministerio de Economía y Finanzas, en discutir salvaguardas, porcentajes de afectación, todo lo que se quisiera para dar garantías a la gente y que se entendiera el nuevo sistema. También

dijimos que estábamos dispuestos a armar un cronograma de trabajo para analizar el nivel salarial de ingreso, si es que efectivamente, al igual que otros salarios, no ha tenido un crecimiento mayor. Quizás hoy los ingresos a la DGI no sean competitivos. Por tanto, dijimos que estábamos dispuestos a analizar estos puntos, buscando información de los salarios de ingreso en el Estado y en el sector privado, teniendo en cuenta las condiciones particulares de la gente que trabaja en la DGI, que tiene dedicación exclusiva.

Además, señalamos que también estábamos dispuestos a discutir mejoras en la carrera administrativa. Todo esto es un conjunto de temas.

Luego, en el mes de setiembre, empezaron las reuniones en el Ministerio de Economía y Finanzas; hubo más de diez reuniones entre agosto y diciembre, que es cuando AFI se retira de las negociaciones pues las da por concluidas y empieza con las movilizaciones. En estas negociaciones participaron distintos actores. En algunos momentos eran bipartitas, o sea, AFI y la DGI; en otro, AFI, DGI, Ministerio de Economía y Finanzas y COFE, y, en otras ocasiones, se sumaban el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el PIT- CNT. Quiere decir que hubo distintas negociaciones con diferentes actores a lo largo del tiempo. Siempre la posición de la DGI y del Ministerio de economía fue que se entendía que, al no existir un convenio colectivo respecto a cómo se componían las metas y el pago variable, se podía modificar. Y nuestra propuesta de modificación era introducir metas institucionales con los criterios y fundamentos que recién expliqué.

Entonces, a AFI se le entregó un informe de cómo eran las metas en el resto del Estado. Uno de los argumentos planteados por ellos fue: ¿qué puede hacer un trabajador para mejorar la recaudación? Planteamos el ejemplo de que una de las metas institucionales del Banco Central, que afecta a todos los funcionarios, es cumplir con las metas de inflación, que ni siquiera las fija el Banco, sino la comisión de política monetaria. Alguien podría preguntar qué puede hacer un trabajador administrativo para bajar la inflación, pero ese es un cometido del banco y es lógico que un pago variable por rendimiento esté asociado a ese tipo de cosas. En el caso de la DGI es mucho más fácil ver la relación entre bajar una brecha de omisos. Ustedes habrán visto cómo funciona la DGI. Para que alguien pueda cumplir con la presentación de la declaración jurada -uno tiende a pensar que el rol de la DGI es el control y lo inspectivo y, sin embargo, participa en todas las áreas- se debe tener un programa informático adecuado, los servicios de asistencia deben saber informar a la gente y los funcionarios que reciben distintos formularios tienen que entender cómo se recepcionan. Para ello, la Administración tuvo que haber trabajado para capacitar a los funcionarios, hasta el portero, y comprar los insumos necesarios.

En cuanto al área de comunicación, el funcionario tiene que saber explicarle a la gente que está omisa, pero no indicarle su omisión en el F800 en la línea 3600, sino que hable en criollo, en el lenguaje de la gente y que digan: "Tiene que hacer tal cosa", para que cuando le digamos lo que debe hacer, quien lo recepcione, sepa lo que tiene que hacer. De lo contrario, nos pasa lo que ocurre hoy: la gente va y tiene su primer contacto en la mesa de informes, nadie sabe y mandan a la persona a cualquier lado. A la gente le llega una notificación en cuanto a que debe arreglar tal cosa, llama por teléfono y le informan que debe asistir al quinto piso porque el funcionario no sabe qué problema tiene. Y todos conocemos cuál es la conducta de los contribuyentes: la mayoría de la gente quiere cumplir, pero cuando tiene trabas administrativas o burocráticas que le impiden de una manera amigable cumplir con las obligaciones, muchas veces desiste y no cumple.

Esto es un problema para el Estado, pero también para el contribuyente, porque después tiene una deuda gigantesca y una serie de problemas que afectarán su actividad

en distintos ámbitos. Entonces, es bastante sencillo ver cómo el objetivo de recaudación permea a toda la organización.

Otro punto que se ha planteado y que también es erróneo es el siguiente: que estamos generando un sistema de pago vinculado a la recaudación y con el cobro de multas. Eso no es así. Era lo que había antes, en la década de los noventa, que después se transformó en el fondo de participación. Ese sistema de incentivos es perverso; es incorrecto y un incentivo inadecuado que un inspector cobre en función de la multa. Lo mismo sucedería si un abogado cobrara en función de los juicios ejecutivos que lograra concretar. Para que se tenga una idea, el 99% de la recaudación de la DGI es por pagos voluntarios; solo el 1% es por pagos originados en fiscalización o por cobranza coercitiva. Por eso, la meta es la recaudación global y no que porque el funcionario trabajando logra determinar una multa, por ejemplo, de $ 1.000. ¡No! Se tiene en cuenta la recaudación global que surge del trabajo coordinado de los mil trescientos funcionarios de la DGI.

Como decía, las negociaciones transcurrieron en todos estos ámbitos. La DGI tuvo total flexibilidad en el manejo de esta situación. El 18 de diciembre hubo una reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el artículo 2° del acta dice que "luego de las negociaciones realizadas en el día de la fecha, se deja constancia de la siguiente propuesta a ser considerada por la asamblea de AFI. Los componentes de recaudación y eficiencia de las metas institucionales, tendrán una cláusula de salvaguarda del ciento por ciento por el período de dos años, 2019- 2020. Se levanta el cuarto intermedio -esto fue el 18 de diciembre- hasta el 20 de diciembre". AFI salió de la reunión, luego de firmar esto, y diciendo que esto lo habían negociado, informando negativamente. A mi juicio, eso no es negociar de buena fe, porque cuando alguien negocia de buena fe, la fórmula que negocia, la defiende. De lo contrario, no la firman, es decir, si como dirigentes no estaban de acuerdo, no hubieran firmado el acta. Tendrían que haber dicho que el Poder Ejecutivo propuso tal cosa y que ellos luego la rechazaron. Sin embargo, en el acta se dice "luego de las negociaciones". En esta negociación participó el PIT- CNT y sus delegados iban de una sala a la otra -en una estaba AFI y, en la otra, la Administración-, trayendo y llevando distintas opciones para alcanzar una fórmula. Quiere decir que la negociación ocurrió. El 20, obviamente, la AFI, la rechaza. Ahí comienzan una serie de negociaciones bastantes desproporcionadas para lo que estaba en juego.

Yo dije que la masa salarial era de $ 2.600.000.000. En los acuerdos alcanzados el año pasado, nos comprometimos a hacer ascensos y a aumentar un 6% del IPC en el 2018 al 100% de los administrativos y a todos los profesionales en cargos de ingreso, o sea, al 66% de los funcionarios de la DGI. Ese acuerdo y los ascensos comprometidos, que fueron ciento cincuenta el año pasado, significaron un gasto adicional de $ 132.000.000. Las metas del año pasado, costaron $ 118.000.000 y los funcionarios, de esos 218 que no eran jefes de sección ni encargados de departamento, cobraron $ 168.000.000. Las metas institucionales son el 10%, o sea que lo que podría estar afectado, no porque hubiera una rebaja, sino porque hay indicadores más exigentes, son $ 16.000.000. La recaudación es la cuarta parte, o sea, $ 4.000.000, con salvaguarda de dos años; si no se cumplía, igual se cobraba. Quiere decir que el riesgo era cero. La Administración había puesto a 130 y, como no teníamos crédito suficiente, se habilitó una partida que estaba pendiente de un decreto de enero por $ 32.000.000 adicionales, para cumplir con los convenios.

Además, se dijo que el déficit del Estado lo íbamos a financiar con el cambio de régimen de metas. Esa era la difusión que se hizo de este tema. También se dijo que los Directores les sacaban la plata a los trabajadores.

Después de esta reunión hubo otras. Asimismo, hubo ocupaciones en la DGI, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en locales en Maldonado, suspensión de giras y varias ocupaciones posteriormente en el local central de la DGI.

Se puso una torta, los funcionarios se pusieron una careta de Dalí, tipo *La Casa de Papel*, como queriendo decir que los Directores éramos unos ladrones, que quien parte y reparte, se lleva la mejor parte. Y los que partían y repartían eran los Directores y afines, o sea, los Directores y Jefes de Sección y de Departamento, que eran como doscientos compañeros que no tenían nada que ver, ya que esta discusión fue entre el Director General de Rentas con el Ministerio de economía. Tanto la torta como la figura de papá noel que pusieron, quedó tres meses en el subsuelo; nadie sacó nada. Se anunciaban ocupaciones que después eran de diez o quince minutos y se retiraban, o sea, tampoco fueron tales. También se decía que se agudizaba el conflicto porque se harían ocupaciones y, en realidad, nunca hubo afectación del servicio; nunca. Pese a todo este tipo de medidas, seguimos negociando y hubo una reunión con delegados del PIT- CNT, creo que el 20 de febrero.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como tenemos varias delegaciones por recibir y hoy hay sesión de la Asamblea General, le pediría que informara sobre el punto que plantea el sindicato acerca de la afectación de las libertades sindicales. Ellos plantean cambios de reglas en la denuncia de un convenio y en relación con la comisión directiva.

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE RENTAS.- Voy a decir lo que propusimos el 18 de febrero, y luego me voy a referir a ese tema.

Tuvimos una reunión en el PIT- CNT, en presencia del señor Abdala, en la que propusimos mantener el 10% de incidencia de las metas institucionales en 2020 y ampliar a 2020 la cláusula de salvaguarda de recaudación y eficiencia recaudatoria. Además, agregamos que si durante 2019 existía un incumplimiento en las metas institucionales superior al 50%, se reabría la negociación. Como AFI rechazó este planteo, la propuesta que hizo la DGI ante el PIT- CNT fue pedir una reunión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dado que el sindicato había iniciado un recurso administrativo contra el decreto -ninguna de las dos partes iba a ceder en esta cuestión-, la DGI hizo una declaración unilateral de que va a aplicar los criterios detallados en 2020. De esa forma, damos tiempo a que el Tribunal de Cuentas se pronuncie respecto a la legalidad o no del decreto. Si el decreto es ilegal, caerá y la situación volverá a lo anterior. AFI no aceptó el planteo. Obviamente, proponíamos empezar a trabajar en carrera administrativa y revisión de los niveles de ingreso de los funcionarios.

El convenio colectivo al que hacen mención es uno firmado en 2009, que trata tres puntos. Lo firmó el señor Nelson Hernández -Director de Rentas de aquella época- y la señora Rosario Ibarra, presidenta. Refiere a licencia gremial. Dice que los dirigentes de AFI que tengan la responsabilidad de la presidencia o la secretaría podrán usufructuar, con carácter de licencia gremial, hasta la totalidad de las horas correspondientes a su horario mensual. Después, dice que el resto de los funcionarios tendrán un cupo de licencia gremial de hasta mil doscientas horas. El uso de licencia gremial será para las siguientes situaciones. Los demás miembros de la comisión directiva, así como los otros funcionarios que designe AFI, podrán usufructuar licencia gremial para eventos que tengan que ver con la formación, capacitación o jornadas de extensión de actividades sindicales. El uso de licencia gremial por estas situaciones será hasta un máximo de mil doscientas horas. Luego, hay un punto que regula las asambleas internas.

En cuanto a la cartelera gremial, AFI tendrá derecho a colocarla en todas las reparticiones del organismo en lugares visibles y de libre acceso al personal, siempre que no interfieran en el funcionamiento de las respectivas oficinas.

Además, se detalla el descuento de la cuota sindical.

A nuestro modo de ver, hubo un incumplimiento del convenio por parte de AFI y no de la Administración. AFI colocó carteles en absolutamente todo el edificio. Colocó carteles sobre tableros eléctricos que están señalizados como peligrosos; colocó carteles sobre la cartelería que indica las vías de evacuación en caso de emergencia; colocó carteles sobre la cartelería que señaliza a los contribuyentes dónde dirigirse para realizar un trámite. La ley que regula el tema de la cartelería dice que la Dirección de la empresa permitirá a los representantes de los trabajadores que distribuyan boletines, etcétera. Al final, dice que su colocación y distribución no deberá perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

Todo esto fue gradual. Primero, hubo unos pequeños papeles blancos y luego unos rojos más grandes. Si ustedes conocen el espacio físico de la DGI, no hay mucho lugares donde colocarlos; por eso los colocaron sobre los tableros y sobre donde se señalizan las salidas de emergencia, es decir, en las esquinas donde están los ascensores.

Sin embargo, la gota que colmó el vaso fue que se ingresó al organismo a las siete de la tarde, cuando el local ya estaba cerrado. Cabe aclarar que hay un protocolo de seguridad estricto debido a que tenemos muchísima información; por eso, debemos preservar el ingreso al local. Como decía, ingresaron personas que no eran funcionarios para colocar carteles. La guardia de seguridad les planteó que no podían ingresar. Ellos dijeron que tenían derecho a hacerlo, e ingresaron. Al haberse violado totalmente los protocolos de seguridad, entendimos que debíamos dar una señal en cuanto a que eso ya no podía seguir así. Entonces, retiramos los carteles del local central y mandamos una nota solicitando que se retiraran los carteles del resto de las reparticiones. La DGI tiene casi cuarenta locales. AFI no retiró ningún cartel de ningún lugar.

Por otro lado, las horas sindicales eran para las actividades que recién mencioné. AFI, por asamblea -en diciembre, creo-, aprobó un fondo conformado por una cuota adicional del 2%. La idea era formar un fondo de conflictos para pagar a los trabajadores que estuviesen de paro, es decir, para reintegrarles los jornales perdidos por las medidas de movilización. Cada vez que había un paro, al funcionario se le devolvía el dinero. No sé por qué motivo, pero el hecho fue que se pretendió usar el convenio colectivo para justificar las medidas de paro. Por ejemplo, se cortaba la avenida 18 de Julio, y los funcionarios involucrados pasaban horas sindicales. Eso no corresponde. En la misma nota que detallamos qué fue lo que violaron les decimos los criterios que vamos a seguir usando.

Quiero referirme al reconocimiento de los derechos sindicales. La DGI manifiesta que reconoce ampliamente los derechos sindicales consagrados en la Ley Nº 17.940. En virtud de ello, expresa su compromiso con el ejercicio de estos derechos del modo siguiente: 1) El usufructo ilimitado de horas y días gremiales por parte del presidente y del secretario general, siempre que se acompañen de la respectiva justificación asociada a la realización de actividades sindicales. Así fue como lo hizo la señora Rosario Ibarra cuando se firmó este convenio. Cada vez que tenían una reunión de directiva, mandaban a recursos humanos una nota. 2) El usufructo de hasta mil doscientas horas por parte del resto de los integrantes de la Comisión Directiva -así como de otros afiliados de AFI- deberá acompañarse de la correspondiente justificación asociada a eventos que tuviesen que ver con instancias de formación, capacitación o jornadas de extensión de actividades sindicales. Son las mismas causales que expresa el convenio. La señal era que se respetaran las reglas.

A su vez, aclarábamos que dichas prerrogativas -horas y días de licencia gremial- no comprendían la realización de huelgas, movilizaciones con paro o alteración de actividades, algo que nos parecía lógico.

Por último, el uso de material gremial deberá circunscribirse a los lugares ya establecidos de común acuerdo a tales efectos. El otro punto planteado fue que la licencia gremial tendría el mismo tratamiento para la prima por rendimiento que el resto de las licencias: por maternidad, enfermedad, etcétera. Así lo hicimos. Han puesto carteleras, han hecho los paros que entendieron y seguimos descontando la cuota gremial. Descontamos la cuota para el fondo de conflicto para que puedan financiar el paro. Por eso decía al principio que entendemos que cumplimos con la ley de negociación colectiva por todo lo narrado y por todas las propuestas que hicimos. Hemos respetado estrictamente la ley de fueros sindicales por los motivos expuestos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me parece de orden plantear algún aspecto que tiene que ver con las diferentes interpretaciones que hay sobre este segundo punto. Nos parecen muy buenos los cambios y avances que se dieron en la DGI en cuanto a la recaudación, criterios, etcétera. Claramente se demuestra cómo se avanzó en ese plano. Al mismo tiempo, yo planteaba al principio que el punto fundamental era este último, que tenía que ver con las diferencias que existían en torno a qué visión tenía cada una de las partes en cuanto a la denuncia del convenio.

Hay un planteamiento del doctor Zapirain, integrante de la sala de abogados del PIT- CNT, que dice lo siguiente: "La actividad de la DGI es a este respecto manifiestamente ilegítima por cuanto: a) Al no existir una cláusula de denuncia en el convenio y aducir la autoridad pública incumplimiento del sindicato las cláusulas I y III, ella debió tentar la autocomposición negociando y, en caso de frustrarse dicha vía, ocurrir" -aquí debería decir "recurrir"- "a un tercero e instalar el diferendo en su seno, pero jamás arrogarse la calidad de juez y parte. b) Al contener ese convenio derechos preexistentes no puede la DGI sostener hogaño que ambos (licencia sindical y cartelera) no informan la actividad de la AFI, pues aquel no engendró dichos derechos sino que los reconoció como algo anterior. c) Sostener que se denuncia un convenio porque se discrepa con el mecanismo de goce de licencia sindical por parte de la directiva del gremio configura una exorbitante *inmiscusión* patronal que lesiona la autonomía del sindicato".

Claramente, la posición del PIT- CNT -no voy a leer lo que tiene que ver con la resolución de la Mesa Representativa- nos lleva a una situación en la cual -como sugerencia- nosotros pensamos en la posibilidad de ayudar a reinstalar un ámbito donde se pueda mejorar este relacionamiento. Entiendo la cantidad de reuniones que plantean en la negociación pero, evidentemente, a partir de la denuncia del convenio ha quedado lesionada la confianza entre las partes.

Entonces, sin arrogarnos sustituir en absoluto la función del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la DINATRA, nos parece que, como Comisión, podríamos ver la posibilidad de intentar instalar un ámbito para discutir este tema. Es una propuesta que les hacemos a ustedes y que también le vamos a hacer a AFI. Se la hicimos en aquel momento, pero nos parecía de orden ver la posibilidad de mejorar la situación de relacionamiento para avanzar en el cumplimiento de las normas que están planteadas y, al mismo tiempo, en algo que redunde en una mejor prestación del servicio.

Sobre el tema de fondo, sobre lo que plantea el sindicato, sabemos que argumentan una rebaja salarial, pero ustedes dicen lo contrario. Nosotros no tenemos elementos técnicos para manejar ese aspecto.

Cuando se plantea una visión tan dispar en cuanto al respeto o no de las normas de protección a la actividad sindical, brindamos la posibilidad de dar una mano para recomponer la situación.

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE RENTAS.- Precisamente, el convenio no generó derechos; los derechos están en la ley, y la DGI está cumpliendo con la ley. Es lo que les expresamos en la nota. Quien incumplió el convenio fue AFI. Que AFI diga que no va a usar horas gremiales para evitar descuentos por huelga, que diga que la cartelería se va a colocar en las carteleras, no tenemos ningún problema en firmar un acuerdo en ese sentido, porque era lo que decía el convenio y lo que dice la ley.

Por parte de la DGI, seguimos descontando la cuota sindical. Las carteleras están y se pone lo que quieran; además, las horas gremiales se siguen dando. Entonces, no hay ninguna afectación de ningún derecho. El problema es que la recomposición de la relación no pasa por este punto porque los derechos se siguen respetando. La recomposición del relacionamiento pasa por resolver el tema de fondo. El tema de fondo es discutir el sistema de incentivos. Al respecto, el señor presidente de la República aprobó un decreto y AFI presentó un recurso.

Nosotros tenemos informes jurídicos que vamos a presentar como defensa. Podremos negociar lo que siempre estuvimos dispuestos a negociar: cláusula de salvaguarda, garantías para que conozcan, períodos de transición, porcentajes de afectación. Por ello mencionaba la propuesta de febrero. Hubo una declaración unilateral de la Administración que, prácticamente, significaba cero riesgo para los funcionarios. La idea era normalizar el funcionamiento, discutir la carrera administrativa y revisar los niveles salariales al ingreso. Eso fue rechazado por AFI. ¿Cómo podemos restablecer una negociación cuando, además, nos trataron de ladrones? Por eso, hacía mención al reparto de la torta y a las caretas de Dalí.

Hubo escraches a los Directores y al Director General en reiteradas ocasiones. Los funcionarios -compañeros de AFI- golpeaban las mamparas y terminaron en una emergencia porque parecía que los vidrios se les caían arriba. Los conflictos generan ánimos. AFI tendrá que aclarar estos puntos y restableceremos las negociaciones sin ningún problema.

Nosotros no violamos en ningún momento la ley de fuero sindical. Por lo tanto, no tenemos nada que regularizar.

SEÑOR PRESIDENTE.- El planteamiento que hacíamos era para la generación de un ámbito que permitiera tratar de discutir en otro clima los temas de fondo, algo que corresponde a las partes.

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE RENTAS.- Eso se hizo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el Ministerio de Economía y Finanzas y en el local del PIT-CNT. También hubo mediaciones de senadores de la República. ¿Con quién más tenemos que hablar?

SEÑOR PRESIDENTE.- Era un planteamiento de la Comisión. Si la Dirección entiende que eso no es viable, no podemos hacer nada.

En realidad, en cualquier situación de conflicto en este país, cambiar las reglas de juego y denunciar convenios -como lo decimos en la actividad privada, debemos hacerlo en la actividad pública- no corresponde. Eso agrava las situaciones. Cuando se denuncian convenios que no tienen fecha de vencimiento se configura una situación que afecta el desarrollo de la actividad sindical, independientemente de que no sea ese el objetivo que se buscó. Pienso que hubiera sido pertinente tratar de buscar un ámbito donde el clima se mejorara.

SEÑOR PÉREZ (Gustavo).- Tanto el Director General como quien habla reconocemos la intención y la voluntad de la Comisión de mediar.

Quiero señalar un par de conceptos.

En primer lugar, como ya fuera suficientemente explicado, el problema que puede estar existiendo hoy entre la dirección sindical y la dirección de la DGI no es este último punto, es decir, el de las libertades conculcadas o falta de respeto a los fueros sindicales. Sin dudas, el tema de fondo refiere a no aceptar la condición de una parte del salario como variable y pretender salarizarlo y establecerlo como fijo. Es tremendamente negativo para el Estado uruguayo que se conformen las partidas sujetas a rendimiento o a mejora de la productividad como salario fijo, máxime en un organismo en el que los salarios -esto ya se explicó- seguramente estén por encima de los promedios que recibe la gente no solo a nivel público, sino privado. Todos debemos ser muy celosos de cómo administramos los recursos públicos y de cómo percibimos las remuneraciones quienes servimos en el Estado.

En segundo término, debo señalar que actualmente la denuncia expresada del convenio no está representando -al día de hoy- la conculcación de ningún derecho ni de ninguna libertad sindical. El texto expresa con mucha claridad que se mantiene el descuento de la cuota sindical en forma irrestricta y que se mantienen las carteleras gremiales -las mismas que existían antes-, donde están colocados los mismos carteles que antes, inclusive, con consignas tremendamente agresivas y que inducen a engaño al observador desprevenido porque detallan situaciones que no son reales. Por otra parte, la licencia sindical se sigue ejerciendo de la misma forma que antes. Es decir que no hubo ningún cambio. Los dirigentes sindicales gozan de las mismas licencias gremiales en cantidad y en calidad.

La denuncia del convenio pretende reubicar los temas y buscar un marco ordenado para la aplicación de la licencia gremial, pero eso solo podrá ser posible, como muy bien señala el señor presidente, en la medida en que se pueda recomponer un ámbito de negociación. Nuestra intención -esto fue hablado en estos términos en la DINATRA- es lograr un nuevo acuerdo con la organización sindical, pero solo se podrá concretar cuando se recomponga el diálogo. Recomponer el diálogo hoy pasa por eliminar el objeto de este diferendo, que es el tema de fondo. No es posible recomponer un clima de diálogo si el sindicato, persistentemente, mantiene las consignas, las salidas a la prensa, las medidas de lucha, aunque esporádicas, y un discurso agresivo contra la institución y sus autoridades.

Quizás el señor presidente y la Comisión puedan dar algunos pasos con el sindicato. Insisto en que todo aquello que sirva para recomponer un clima de armonía en la DGI es bienvenido, pero sobre la base de que todos acatemos y respetemos las normativas vigentes, las leyes, los decretos y las decisiones de gestión, que son patrimonio de la Administración. Naturalmente, el sindicato debe velar por los impactos que las decisiones de gestión van generando. Esto es lo que intentamos discutir desde hace unos largos seis meses. Lamentablemente, no hemos podido hacerlo por la postura a priori del sindicato, que se para y dice: "No acepto la decisión y, por tanto, no acepto nada más". Nosotros decimos que la decisión es una decisión de gestión. Hay una normativa y un decreto firmado por el presidente de la República. Lo que se debe discutir es cómo impacta esto, cómo evoluciona y cómo se instrumenta.

Desde este punto de vista, es plausible la intención y en ese sentido estamos abiertos a lo que la Comisión y el señor presidente nos indiquen.

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE RENTAS.- Hago entrega de los documentos mencionados, en los que queda bien claro que cumplimos con la legislación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la presencia. Intentaremos aportar a una solución.

(Se retiran de sala las autoridades de la DGI)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir a una delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública, integrada por el señor Martín Pereira, presidente; el señor José Ríos, secretario de tercerizados, y los señores Darwin Videla, Leonardo Rodríguez, Marcelo Manzino y Fernando Quiroga.

SEÑOR RÍOS (José).- Hoy concurrimos por un tema puntual con una empresa que lleva más de un año cometiendo irregularidades. Uno de los puntos fundamentales es que los trabajadores cobran sus salarios fuera de fecha. Esta empresa incumple hasta en las mismas leyes laborales, porque no les paga ni siquiera el quinto día hábil; les paga el 11, el 12, y hasta el 13 o el 14. Ellos no se fijan en la fecha. Tienen dos posturas sobre la ley: dicen que el quinto día hábil lo pueden correr. Hemos tenido instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con actas firmadas que establecen que no es así, pero esta empresa sigue incumpliendo.

También incumple en las licencias de los trabajadores. No les da las licencias o los hace volver de la licencia para reintegrarse al trabajo. Son cosas que venimos acumulando. Hemos tratado, en todas las instancias, tanto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como en ASSE, de subsanar todo este tipo de cosas, pero no lo hemos logrado. Hemos tenido instancias de todo tipo en el Ministerio de Trabajo, y tenemos actas firmadas, que traje para que las puedan ver. En ellas la empresa se compromete a cumplir con los puntos acordados, pero después no tenemos respuestas de ningún tipo.

Hemos tenido instancias con las autoridades de ASSE, pero tampoco logramos un gran avance. Ahora se da un caso puntual: la empresa nunca pagó el quinto día hábil, pero ayer, por arte de magia, pagó los salarios, porque supuestamente ASSE liberó cinco facturas que tenía retenidas. Ellos alegan que pudieron pagar por ese motivo.

Por otra parte, está el problema suscitado con las cooperativas sociales, sobre lo que también hemos hecho la denuncia. Tenemos denuncias de los gerentes de las cooperativas sociales en cuanto a que la empresa retiene el dinero en lugar de volcarlo a las cooperativas. Ese tema es muy complejo, porque todas las cooperativas están en la misma sintonía. ANDA es una de las que todos los meses nos manda las irregularidades, tal y como habíamos pedido a sus gerentes, así que tenemos las constancias de que no reciben ese dinero. Con los trabajadores vamos a iniciar acciones legales porque se trata de apropiación indebida.

Como ven, es un cúmulo de cosas.

A su vez, hay problemas con la liquidación de la antigüedad. Sabemos que en el convenio colectivo se bajó la antigüedad pero, en su momento, cuando se pagaba, no se hacía correctamente. Tenemos denuncias y juicios en proceso contra la empresa. Hay un caso que ganamos, en base a las irregularidades que la empresa cometía.

La idea es encontrar una solución porque hoy ASSE no hace los controles necesarios. Ellos no buscan calidad en las empresas, sino precio, y ese es un gran problema porque la empresa sigue ganando licitaciones. En el rubro, cotiza mucho menos que las demás. Si la empresa cotiza mucho más bajo, como está hoy el balance de los costos en el mercado, algo no está bien. A la larga, lo que va a suceder es que no va a poder pagar los salarios o no va a poder brindar un buen producto para limpiar los hospitales. Eso explica que esta empresa siga ganando licitaciones en ASSE.

Vemos este tema con gran preocupación y así se lo hemos manifestado a las autoridades de ASSE. Si la empresa licita por mucho menos es porque algo no está cotizando, y eso lo hace para subsanar costos. Si costeás mucho menos que cualquier otra empresa del rubro, sabés que te vas a atrasar en los salarios, no vas a poder brindar

los uniformes adecuados, etcétera. Tengo fotos de los compañeros indignados, porque les dieron los uniformes usados.

Hoy la gente no tolera más, porque hace un año que venimos con este tema. No sabemos por qué no se toma una resolución con esta empresa. El tema de los tercerizados está presente en todo el Estado, pero esta empresa hace tiempo que viene con problemas.

SEÑOR PEREIRA (Martín).- El tema de las tercerizaciones en el Estado se viene analizando a través del PIT- CNT, trabajo que respaldamos y apoyamos.

Esta empresa tiene dos incumplimientos registrados con ASSE. La burocracia que existe para que se considere un incumplimiento y llegue al tercero, a fin de ser cesada de las planillas de ASSE, dificulta mucho las cosas. La empresa firma un acuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, comprometiéndose al pago de las licencias, y después no lo hace.

En el día de hoy instalamos una carpa frente a ASSE con los trabajadores de San Jorge, que estará hasta el viernes. Habíamos hecho un trabajo con los compañeros en todas las localidades en las que está San Jorge, pero este mes -por única vez en el año- la empresa pagó en fecha. Entonces, se pregunta por qué realizamos estas medidas…

Entendemos que tiene que haber una mirada y una preocupación por lo que está pasando. Hay empresas dentro de ASSE que cumplen con la normativa laboral, pero esta empresa viene incumpliendo en forma sistemática, y no solo en ASSE; sabemos que en el INAU también tiene dificultades. Estamos en contacto con los compañeros a través de COFE y sabemos que cuando no paga en un lado es porque paga en otro. Hemos sabido que le liberan una boleta de un lado y en lugar de pagar allí, paga cruzado. Esto no da para más.

Cuando vamos a las reuniones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el dueño de la empresa se maneja con total impunidad, planteando que paga cuando puede porque el Estado le incumple y él incumple con los trabajadores. Lo que nosotros decimos es que ese es un problema de la empresa con el Estado y que debe cumplir con las normas laborales. Hemos hecho denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Nos hemos reunido con sus autoridades y estamos dando todos los pasos para denunciar a esta empresa que no puede seguir siendo proveedora del Estado. El incumplimiento con los trabajadores va desde entregar los uniformes en mal estado hasta bajar de calidad de los productos que utiliza para la limpieza de un hospital, con todo lo que eso implica. No es lo mismo limpiar un hospital que un shopping o una oficina. Acá tiene que hacerse una limpieza profunda. Si no la hay, podemos correr riesgo en la cadena de atención en salud. Tenemos la preocupación de que los usuarios tengan la misma calidad de asistencia en ASSE que en cualquier otro lado.

SEÑOR MANZINO (Marcelo).- Nos preocupa enormemente el papel que juega ASSE en todo esto. En algunas unidades ejecutoras hay funcionarios de San Jorge que han transitado por cuatro empresas en los últimos diez años, producto de que las empresas se sostienen un tiempo, después se vuelven inviables, luego el sindicato trabaja para que los empleados cobren su reparación y sus haberes, vuelven a ser tomados por otra empresa, y todo vuelve a empezar. Esta ha sido una constante por lo menos en los últimos diez o doce años. Nos consta que en algunos casos fueron al menos cuatro empresas en diez años.

Se ha insistido enormemente en que ASSE se encuentre vigilante del cumplimiento de las condiciones laborales, al punto tal de que en el último acuerdo alcanzado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que se iban a empezar a enmendar una serie de situaciones, se solicitó expresamente la concurrencia de las autoridades de

ASSE para que fueran parte del acuerdo y lo suscribieran, pero no lo logramos. Nos parece que en buena medida ASSE está siendo displicente en general con su deber de controlar el cumplimiento de este tipo de cosas por parte de las empresas, pero en particular con la que hoy nos convoca.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Leonardo).- En el Hospital Saint Bois tenemos algo que tal vez otras unidades no tengan, porque en la licitación se estableció que la empresa debe pagar el quinto día hábil o como máximo el décimo día por calendario.

La empresa ha incumplido esto, lo cual es una situación clara y tangible de incumplimiento ante el Estado y ASSE -que es el que la contrata-, y no se han hecho los procedimientos que corresponden, que en este caso serían observaciones. Los trámites formales que debe realizar la Administración no los ha hecho, y eso nos preocupa.

En Saint Bois somos un poco más reaccionarios y cada vez que hay un incumplimiento por pagos o por licencias ingresamos en una situación de conflicto. Últimamente todos los meses hemos tenido situaciones de conflicto en las que nos hemos movilizado y colgamos carteles. Hicimos lo que está a nuestro alcance para pedirle a la Administración que reaccione.

También nos preocupa el riesgo que se genera cuando los hospitales no se limpian en forma adecuada. Las diluciones de los productos químicos deben de realizarse de acuerdo con ciertos porcentajes, dependiendo qué se va a limpiar, porque no es lo mismo limpiar el block de ojos que un pasillo. Es importante respetar las diluciones.

La empresa no cuenta con personal calificado para controlar las diluciones. Por suerte nosotros tenemos auxiliares de servicio que sí saben cómo hacerlas, pero no se los respeta.

El equipo de infectología del Saint Bois nos dio la razón en el planteo que realizamos, pero nos preocupa mucho la falta de control por parte de la Administración respecto a la higiene de los hospitales

Los trabajadores contamos con menos personal, lo que determina que algunas compañeras, como sucedió ayer con una de ellas, tuviera que realizar cinco tareas, porque limpió el lavadero, el sector de choferes y un piso.

Invitamos a los integrantes a concurrir al hospital para que observen que quien limpia la sala de emergencia pediátrica también limpia el sector de internación de ojos. Entonces, uno está con determinado traje saliendo de la emergencia, dirigiéndose a un área de internación, lo cual genera contaminación cruzada. Esto lo hemos dicho. También eso sucede cuando se limpia y se baja del tercer piso al segundo; en el tercer piso hay gente con tuberculosis que pueden contagiar y en el segundo hay un sector de internación con personas operadas de la vista o por otras patologías a quienes, reitero, se les pueden generar infecciones.

Gracias a Dios no ha pasado nada, pero nuestra idea es prevenir y que ASSE -que paga correctamente- exija que esas empresas cumplan.

La empresa tampoco respeta los derechos de los trabajadores. Hemos tenido que concurrir a la DINATRA por las licencias por estudio y pelear por la entrega de uniformes en condiciones. Tuvimos que pelear por cosas que se caen de maduro como los guantes para la seguridad de los compañeros que trabajan con residuos. Quienes manejan los residuos hospitalarios son los auxiliares de servicio del área de salud, que deben estar certificados. Ellos pretendían que los residuos los manejara cualquiera, pero sabemos que los residuos hospitalarios no se manejan de cualquier manera.

Estos son casos concretos del Hospital Saint Bois. Lamentablemente esta situación se repite en muchos centros, pero es lo que hoy estamos viviendo.

Además del trabajo con esta empresa, sería bueno que entre todos colaboremos para mejorar los controles de limpieza de nuestros hospitales de los que nosotros somos trabajadores y usuarios.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Fernando).- Soy del Instituto Nacional de Cáncer.

Nosotros sufrimos exactamente lo mismo, y este es un lugar delicado.

Esta empresa, en lugar de otorgar los veinte días de licencia, como corresponde, otorga once, doce o trece.

A su vez, cuando un trabajador está certificado, la empresa la toma como una falta.

Por esta empresa hemos ido a la DINATRA, al Ministerio de Trabajo y Seguridad y nos dan la razón, pero impunemente pagan lo que quieren.

Le hemos ganado un juicio que duró dos años, aproximadamente, pero la situación es constante.

En el INCA los trabajadores están organizados y cada vez que la empresa incumple, paran, sin descuidar el trabajo porque la limpieza en el instituto es más que importante. Allí hay medicamentos citostáticos para quimioterapia y se realizan diluciones con hipoclorito.

Estas tareas también hay violación de normas, porque muchas veces en lugar de hipoclorito se utiliza agua.

Cada vez que los llevamos a la DINATRA lo hacemos con una lista de veinte puntos y los ganamos todos. Como siempre le digo a la Dirección: "Si cada vez que vamos a la DINATRA, les ganamos los veinte puntos, ¿por qué no lo denuncian?". También le dijimos: "En el INCA hemos tenido dieciocho días de ocupación y ustedes lo han visto, ¿no lo denuncian ante ASSE?"

Hemos salido en la prensa diciendo que ocupamos por el tema de la limpieza, pero le siguen extendiendo el contrato. La última extensión es hasta el mes de diciembre y no sabemos qué hacer porque no podemos sacarla, a pesar de que tiene incumplimientos de todo tipo. Es demasiado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Las tercerizaciones y la precarización del trabajo son temas que preocupan mucho a nivel privado y del Estado.

La comprobación permanente de tercerizaciones en el Estado, muchas veces los trabajadores realizando tareas permanentes con salarios muy inferiores, es una preocupación real de esta Comisión.

Como primer elemento, creemos que debemos convocar a la empresa a la Comisión de Legislación del Trabajo para que plantee claramente si existen o no dificultades en los cobros. Aun si no existieran dificultades, no cumplir con los derechos de los trabajadores implica violar la normativa vigente.

Por lo tanto, incumple con las leyes de este país.

Reitero que en forma inmediata vamos a convocar a la empresa para analizar esta situación, sabiendo que tenemos pendiente un tema general como lo es la destercerización.

Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de sala la delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública)

(Ingresa a sala otra delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública por la situación de las profesionales asistentes sociales de ASSE)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a esta otra delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública para considerar la situación de las

profesionales asistentes sociales de ASSE, integrada por las señoras Laura Barcelo, Solana Feippe, Marisa Toshme, Dorita Vicente y Gabriela García.

SEÑORA GARCÍA (Gabriela).- En primer lugar quiero agradecer a todos ustedes por recibirnos. Soy secretaria de presupuesto de la Federación de Funcionarios de Salud Pública.

Hoy nos encontramos con un colectivo que está siendo postergado por inequidades salariales de horarios.

Es un problema que estamos teniendo dentro de ASSE con todo lo que tiene que ver con profesionales no médicos.

Las compañeras también van a hablar del acoso laboral y de las condiciones de trabajo, pues muchas veces hay una asistente social en un centro que atiende a una población bastante numerosa.

SEÑORA BARCELO (Laura).- Desde el 2009 soy trabajadora social de ASSE. Trabajo en la RAP metropolitana y formamos parte de un colectivo de trabajadores sociales de ASSE de todo el país. Somos doscientos trabajadores sociales en ASSE en todo el país para abordar todas las problemáticas.

Dentro de un mismo centro de salud, trabajando con los colegas, sufrimos por la diferencia de salarios y la carga horaria.

El trabajo en salud mental implica un incentivo o un plus, pero en nuestra mira integral sería imposible atender a un usuario y decirle que se vaya a un servicio de salud mental porque nosotras no cobramos dicho plus. Eso es algo inimaginable. Tenemos que abordar y resolver la situación.

Tal vez los señores Diputados no tengan idea de qué hacemos los trabajadores sociales, y puedo decir que hacemos de todo aunque no nos corresponda. Somos los intermediarios entre los usuarios, los compañeros y el centro de salud. Sabemos, porque estamos insertos en el lugar, cuándo un paciente no saldrá adelante porque le tocó determinado médico o psiquiatra. Nuestra prioridad es el usuario, prioridad que nos limita bastante porque nos impide tomar medidas para reivindicar nuestros derechos.

Muchos son los temas a abordar. Nosotros enviamos un planteamiento a la Comisión y vamos a dejar material.

Las peores situaciones las tienen las colegas del interior, pues la soledad y las distancias implican abuso de poder por parte de las direcciones de los centros. Hay colegas que tienen acuerdos verbales con las direcciones, pero las obligan a realizar pericias o informes judiciales por acuerdos entre el juzgado y el centro de salud. Si la colega se llegara a negar a realizarlo porque no le corresponde, la llevan conducida. ¡Y eso se lo tienen que bancar!

A muchas las obligan a tener sus teléfonos a disposición de la dirección -las llaman cuando las necesitan- y cuando deben realizar las entrevistas se deben movilizar en sus coches, motos o bicicletas, porque al usuario hay que darle una respuesta.

Cuando hablamos de inequidades salariales, los señores Diputados deben saber que cuando las colegas que trabajan en salud mental se certifican o están de licencia nosotras debemos atender a sus pacientes. Nos obligan a coordinar las licencias, pero nunca cobramos esa diferencia.

Nuestro salario es de $ 34.000 nominal, y el salario de las colegas de salud mental, con todas sus diferencias, es de $ 52.000 nominales.

Nosotros les enviamos un padrón que nos fue facilitado por ASSE -suponemos que fue un error- en el que figuran los salarios de todos los trabajadores sociales. Allí se ve

que en la misma unidad ejecutora hay siete, ocho y hasta diez sueldos distintos, y todos somos asistentes sociales de ASSE.

En los llamados a concurso para asistentes sociales para una unidad ejecutora, la encargada de la administración de recursos humanos decide si uno va a ganar cincuenta o treinta. No hay nada que diga que se trata de un llamado específico para salud mental que nos exija contar con determinados conocimientos. Todos tenemos el conocimiento y la experticia.

Tenemos múltiples denuncias porque son de los sueldos más bajos de la Administración. Los colegas que trabajan en calidad se van y no hay vuelta, porque no se los puede retener. A nadie le importa esta situación porque parecería que la calidad no importara, sino los números. Algo de esto sucedió el 1º de mayo, cuando nuestro centro de salud colgó un cartel que decía: "Agradecidos a los que logran cumplir con las metas de la organización".

Eso duele, porque vamos mucho más allá.

SEÑORA TOSHME (Marisa).- Soy licenciada en trabajo social y desde hace dos años estoy trabajando en el Hospital Maciel.

Quiero hablar del acoso laboral. Desde que llegamos al hospital tuvimos diferentes instancias con su Director, Álvaro Villar.

Nosotros somos ejecutores terminales de las públicas. ¿Qué quiere decir? Que no la diseñamos, sino que estamos en la trinchera, con el usuario. Hay situaciones que no se pueden resolver, por ejemplo, que el Hospital Piñeyro Del Campo tenga una lista de espera de veinte personas, y por eso queda un viejito en el hospital durante un año y medio.

Como decía, mantuvimos reuniones con Villar y comenzaron los destratos, por ejemplo, cuando se nos dice; "Yo soy neurocirujano y si no puede sacar un aneurisma, me tengo que ir. Tu sos trabajadora social, si no podés resolver esta situación te tenés que ir". Esto sucedió al mes y medio de mi ingreso.

Luego mantuvimos reuniones en las que nos maltrató, inclusive, estando presentes compañeros de la Federación.

Estamos pasando situaciones de acoso con una dirección que tiene un nivel de impunidad impresionante.

A su vez, en forma paralela, nosotros tenemos situaciones muy tremendas, porque trabajamos con quien duerme en la calle y no lo acepta Tarará, porque no fue población del MIDES. Es decir, no necesitamos cosas extras y gratuitas.

También es cierto que tenemos un sueldo muy bajo. En la mano ganamos $ 24.000 y muchos tenemos estudios de posgrado. Todo el tiempo estamos defendiendo el derecho de los usuarios, pero ¿cómo se defienden nuestros derechos?

Primero está el clima laboral, ese acoso permanente respecto a que hay que liberar las camas. Tal vez los señores Diputados no conozcan cómo es la lógica, pero la Dirección de ese hospital quiere tener las camas libres y para eso hay que darle el alta social o, como se indica en la historia médica: "Pendiente de alta social".

Nosotros nunca ponemos: "Pendiente de resolución médica" en una historia. Hay situaciones que no tienen solución porque las políticas no dan respuestas y nosotros somos ejecutores terminales de las políticas públicas. Y se nos empieza a perseguir, diciéndonos: "Tal situación; la cama".

Yo no me puedo llevar a los viejitos para mi casa; corresponde que el Estado se haga cargo de estas situaciones.

Esto es algo permanente. Hay otro montón de cosas vinculadas al acoso que hace que uno padezca y sufra un montón en el trabajo.

SEÑORA BARCELO (Laura).- Queremos acotar que ASSE es una empresa. Cada alta de una cama implica un pago al internista que da el alta. Hay un pago estipulado de variable y la inscripción en la RAP. Por ejemplo, les habrán dicho en su mutualista que deben tener un médico de cabecera. Ese médico de cabecera cobra por ustedes, pero no una vez, sino toda la vida. Es un sueldo. Nosotros entendemos que ASSE es un negocio. Nosotros queremos dignidad. Reclamamos dignidad y reclamamos que alguien nos escuche.

Hemos tenido instancias con Fernando Galeano, hemos mandado cartas al doctor Carámbula, hemos estado con la Unidad de Desarrollo, con la Unidad de la RAP, pero a nadie le compete, no es el ambiente, no es el ámbito, los problemas no son de nadie y las irregularidades siguen pasando.

En cuanto al tema de la carga horaria, se hacen veinte o veinticuatro horas. Se llegó a eso a través de un acuerdo con la Federación por lo magro de los salarios hace muchos años. ¿Qué pasó? Como fue un acuerdo verbal, nosotros documentamos el tema de los acuerdos de vales. Esas cuatro horas por semana te dan la posibilidad de acceder a otro trabajo, a una acumulación horaria, porque con un sueldo no se vive. Esto pasó también con los administradores. Entonces, el Director envía una nota un 7 de junio y el 14 de junio se resolvió el tema para que equipararan la carga horaria de todos los administradores para evitar las molestias y los malos tratos entre ellos. Lo arreglaron en cinco minutos. Yo entiendo: capaz que ellos tienen sangre azul y nosotros, como estamos en territorio, tenemos la sangre común y corriente, pero no corresponde y no nos escuchan.

Hay muchas políticas públicas. A ninguno de los que estamos en territorio nos han preguntado cómo podrían ser las cosas y, en realidad, nosotros vemos cómo fallan. No queremos armar lío, pero se trata de contemplar, porque tenemos que dar prioridad al usuario. Este es un problema real, porque nosotros podríamos tomar medidas, como por ejemplo trancar lo de IVE, que es la Interrupción Voluntaria del Embarazo, y quizás allí nos escucharían, pero no podemos hacerlo; no podemos hacerle eso a nuestros usuarios. O también podríamos trancar las altas sociales, pero igual mandarían a los residentes a dar las altas sociales. Sentimos que tenemos las manos atadas, porque no somos médicos.

SEÑORA TOSHME (Marisa).- Además, nuestra profesión está todo el tiempo como vapuleada. Nosotros estábamos con medidas, porque éramos cuatro en el servicio social del Hospital Maciel. Se jubilaron dos compañeras y estuvimos muchos meses siendo solamente dos. Para que tengan una idea, me llamó una doctora y me dijo: "¿No me podés decir cómo se hace, así yo lo hago?". Le dije: "Tendrías que ir a la Facultad de Ciencias Sociales y estudiar cuatro años la licenciatura en trabajo social". Es como que cualquiera puede hacer lo que hacemos nosotros. Hay como un desprestigio y una falta de respeto a nuestra disciplina. Yo, personalmente, que hace dos años que estoy en la salud, esto no lo he visto en ningún lado. Es la primera vez y quedo sorprendida, sobre todo, por el poder médico y por el destrato y desprestigio existente hacia nuestra profesión.

SEÑORA FEIPPE (Solana).- Trabajo como asistente social en el Instituto Nacional de Ortopedia y Traumatología.

Quiero hacer algunas precisiones en cuanto a las inequidades por la carga horaria de las veinte o veinticuatro horas. Esto es muy grave, en el sentido de que en un mismo centro, en un mismo departamento de trabajo social hay colegas que hacen veinte horas

y otras, veinticuatro, cobrando el mismo salario. En algún momento, se llevó este tema, se planteó, porque es una situación que, como también lo comentaba la compañera, afecta a todo el colectivo profesional no médico. Es una realidad de los nutricionistas y fisioterapeutas. Es como una práctica de la propia institución que se fue gestando hace años. Se fueron haciendo acuerdos con las direcciones del momento y, después, a los que fueron ingresando se les obligó a hacer veinticuatro horas, cuando otros hacían veinte, cobrando el mismo salario, y en el padrón aparecemos todos con veinticuatro horas, siendo que en realidad, en los hechos, no trabajamos con la misma carga horaria. Eso se ha venido planteando, porque es una inequidad grave. ASSE reconoce esta situación, pero no tiene respuestas. No tiene forma de solucionarlo. Lo que habíamos planteado era hacer todos veinticuatro horas y cobrar todos por esas horas o hacer todos veinte horas y cobrar todos lo mismo. Es la forma de recibir la misma remuneración por el mismo trabajo. Sobre eso no se nos ha dado respuesta, mientras que a los administrativos sí se les corrigió su situación. Los administrativos estaban haciendo treinta y seis horas y los pasaron a treinta horas. Pasaba lo mismo. Algunos hacían treinta horas y otros hacían treinta y seis, y percibían el mismo salario.

SEÑORA VICENTE (Dorita).- Soy trabajadora social del Hospital Maciel y empecé en el año 2010.

En un principio, cuando se crea el servicio, hace aproximadamente treinta y cinco años, había ocho colegas trabajando ahí. Por motivos salariales y mejor calidad de trabajo, se fueron a otros ministerios o juzgados y los cupos se fueron perdiendo. Este año estuvimos muchos meses siendo dos, porque la Dirección nos negaba las vacantes, pensando que con una trabajadora social el hospital podía funcionar. Demostramos que no es así, que necesitamos un equipo constituido. Son doscientas ochenta camas. Ayer en la asamblea se habló de que es un hospital de pobres, porque estamos hablando del Hospital Maciel, donde la mayoría de los usuarios están en situación de calle. Hay que buscar respuestas. El MIDES no las da, porque cada vez son más acotadas. Por tanto, nuestro trabajo se dificulta cada vez más, porque no encontramos respuestas para dar a la persona que necesita.

También pasa por un tema de salud mental. Este plus que tal vez parece poco o mucho, para nosotros es un trabajo complicado. Día a día trabajamos con pacientes psiquiátricos y eso nadie lo valora y, como decíamos, no por ser psiquiátricos los tenemos que derivar a la colega de salud mental, que tiene ocho camas dentro del hospital. Esa es la diferencia que tiene. Salud Mental funciona dentro del Hospital Maciel con una sala con ocho camas. Nosotros tenemos doscientas ochenta camas con cuatro asistentes sociales, pero llegamos a trabajar con dos personas.

En un principio, se acordó con la Dirección dejar de trabajar en emergencia y policlínicas, que eran pacientes que no estaban internados, porque éramos dos y no podíamos, pero a aquel paciente que te golpea la puerta de la policlínica, que no tiene para comer o el que está en la emergencia, baleado, o que le pasó algo, no le podemos cerrar la puerta, porque nuestra profesión no nos lo permite; tenemos que atenderlo o, por lo menos, escucharlo. Es nuestro trabajo.

Más allá de las horas, lo que venimos a plantear acá es la inequidad dentro del colectivo. No puede ser que porque sea salud mental se cobre determinado dinero y porque no seamos de salud mental, aunque trabajemos para ASSE, cobremos otro nominal.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nosotros vamos a trasladar este planteamiento al Directorio de ASSE y la invitaremos para que venga a analizar el tema de la inequidad salarial y de las diferentes situaciones que ustedes han traído. A partir de eso, les

daremos una devolución de lo que diga la dirección de ASSE en torno a esto y, a partir de allí, estará la posibilidad de generar algún ámbito que nos permita resolver esta situación.

Cada vez que hay un planteo a la Comisión, convocamos a la contraparte. En este caso, nos parece que debemos convocar directamente a ASSE para analizar esta situación y que nos digan cuál es su visión del tema y cuáles son las perspectivas de la adecuación horaria y salarial y que, de alguna manera, no se generen estas situaciones de diferenciación horaria y salarial en un mismo lugar de trabajo. Luego les haremos la devolución.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia de la Federación de Funcionarios de Salud Pública y asistentes sociales de ASSE.

(Se retira de sala la delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública y asistentes sociales de ASSE)

(Ingresa a sala una delegación de la Coordinadora de Sindicatos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la Coordinadora de Sindicatos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, representada por las señoras Elisa Rial y Lilián Macedonio, y por los señores Marcelo Figueiras, Alfonso Márquez y Yannis Diakakis, y a COFE, representada por los señores Gastón Benítez y José Lorenzo López.

Hace poco, la Coordinadora de Sindicatos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas hizo un planteo a esta Comisión, que lo estuvo analizando. Inclusive, fue convocado el Ministerio, con la participación del señor Ministro de Transporte y Obras Públicas y de sus asesores en esta Comisión. Les hicimos llegar el planteamiento de la Coordinadora en relación a lo que ustedes entienden como una falta de avance en la plataforma reivindicativa que se viene planteando desde hace años, lo que entendían de la no existencia de negociación colectiva y, al mismo tiempo, la necesidad de generar un ámbito que permitiera distender la situación para lograr un clima en el cual se pudiera avanzar en las reivindicaciones planteadas, homologaciones y una serie de planteamientos que hacían.

Allí, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hizo un planteamiento con una visión diametralmente diferente a la del sindicato, planteando que se había avanzado en los distintos procesos, en el tema de las homologaciones y demás, y señalaron que existía la negociación colectiva directamente con varios de los sindicatos que integran la Coordinadora. No voy a abundar, porque conocen la versión taquigráfica, pero lo fundamental para nosotros es que veíamos claramente, como Comisión, que no éramos nosotros quienes teníamos que definir cuáles eran los resultados de esa negociación colectiva, sino tratar de lograr un ámbito de negociación.

Concretamente, propusimos la posibilidad de que hubiera un ámbito que en absoluto sustituyera a la DINATRA del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero que generara la posibilidad de un intercambio entre las partes para generar un mejor clima. Insistimos varias veces en la reunión. Allí, el señor Ministro nos dijo que tienen toda la voluntad de negociar, pero que eso ya existe en el Ministerio, que hay negociación colectiva y no logramos que, desde nuestro punto de vista, se entendiera la necesidad de distender la situación a partir de un ámbito en el que se generaran determinadas premisas para lograr establecer claramente si se avanzó o no en la agenda reivindicativa y en el esquema de negociación colectiva, tal cual lo plantea la ley

Nosotros pensamos que era importante crear ese ámbito, que no era para resolver los temas de fondo, sino para generar una mayor distensión para poder abordarlos.

Como los invitados conocen la respuesta, les damos la palabra.

SEÑOR DIAKAKIS (Yannis).- Quiero agradecer a esta Comisión que nos hayan recibido.

Soy el presidente de la Asociación de Funcionarios de la dirección de Arquitectura, sector oficina. Integro la Coordinadora de Sindicatos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

Escuchaba la exposición del señor presidente. Nosotros veníamos a trasmitir nuestra visión sobre lo expuesto por el señor Ministro cuando estuvo presente en esta Comisión. Nos interesa resaltar algunas cosas.

Queremos decir que aún es inexistente la negociación colectiva entre la Coordinadora de Sindicatos y la administración Rossi. Parece que hay una intencionalidad de no tener claro cuál es el mecanismo y el método de trabajo en la negociación colectiva.

El señor Ministro pasa a desconocer y a no respetar el ámbito de negociación colectiva cuando frente al pedido de reunión de los sindicatos a lo largo de un mes no dio contestación alguna. La contestación la da luego de que una asamblea general, ante la falta de respuesta del Ministerio, decidiera llevar la denuncia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o sea, a la DINATRA. Esta Coordinadora la envía por correo, dando aviso a que la llevaríamos a la DINATRA y ahí, en ese mismo momento, fue cuando el señor Ministro recordó contestar nuestro correo, dándonos fecha de reunión el día 28 de diciembre.

Por eso, lo menciona en la versión taquigráfica, pero nosotros ya habíamos resuelto en la asamblea general el paso que íbamos a dar con nuestros compañeros en el sentido de ir a denunciar a la DINATRA, o sea, a nuestro Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, por eso, como él lo menciona, no estuvimos presentes. Ya teníamos otra alternativa para caminar y para transitar, ya que él tuvo todo su tiempo y no nos atendió ni quiso sentarse a negociar.

Sigue desconociendo el ámbito cuando no concurre a la DINATRA. Recordemos que nosotros mencionamos que no concurrió el día 2 de febrero ni el 22. O sea, no concurrió. Envía a personas que no tienen ningún tipo de poder de resolución. En una parte, el señor Ministro menciona que no entiende qué queremos decir. Nos llamó la atención que sus asesores o quienes en su momento fueron en una instancia nos dijeron: "No sé, a mí me llegó un e mail de que tenía que hacerme presente en este Ministerio y venir a atender el reclamo de ustedes". Esos fueron sus asesores, los que él designó. Entonces, no sé qué parte no entiende cuando decimos que no mandó a sus delegados con poder de decisión. Evidentemente, esto genera un desgaste. Cuando aún teníamos instancias de reunión entre la Coordinadora y el señor Ministro, podemos decir que la "negociación" -entre comillas- que había eran conversaciones, ya que el Ministro no negocia; impone lo que le conviene. Tal es así que en alguna oportunidad, por ejemplo, cuando se trabajó la adecuación de funciones para la reestructura, el señor Ministro lo dijo claramente: "Esto es lo que va a salir y no otra cosa". Impone a los sindicatos: "Es esto o no es nada". Entonces, para nosotros eso no es negociación. Según lo establece la ley, la negociación, como bien lo saben los señores Diputados, es un intercambio, una discusión, una negociación y un posterior acuerdo, no lo que quiera la patronal o, en este caso, la administración Rossi. Si bien hubo sindicatos que acordaron y otros no, el Ministro aprovechó la ocasión para poner a la gente contra el sindicato, echándoles la culpa frente a sus compañeros de que la falta de adecuación de funciones, o sea, el no haber llegado a eso que él quería, era nuestra culpa, de las organizaciones. Aquí hay una actitud bastante compleja de alguien que tiene historia en el movimiento sindical, al echar

la culpa a los sindicatos de que sus trabajadores o los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas no habían logrado tener lo que él quería que ellos tuvieran, no el producto de una negociación.

Con respecto al gobierno electrónico, que él lo menciona en su exposición, dijo que esto era una propuesta de la Administración. Tal vez debamos decir que es impuesto por la Administración, ya que debía generarse porque así estaba previsto en el ámbito nacional. Todos lo conocemos: fue una propuesta gubernamental y todo el tema del gobierno electrónico. En la versión taquigráfica se dice que la Administración instaló el gobierno electrónico, haciendo una especie de mini reestructura. Él menciona que hubo una negociación que se firmó. Sí; es cierto. Queremos explicarlo con claridad.

Hubo una negociación en el sentido de hacer esa mini reestructura pero, lamentablemente -como ya dijimos-, se impone, y a nosotros, muy creídos de que íbamos a trabajar en esa mini reestructura juntos, llegando a acuerdos, resulta que se nos impone esa mini reestructura. Esta es la mini reestructura, que es la que hoy existe. La variación fue que, al no discutirse con los trabajadores, los cargos se pusieron a dedo como lo sigue haciendo este Ministerio con todas las cosas. Todos los cargos fueron a dedo, como lo hizo esta Administración en esa mini reestructura, según el gusto o las ganas de Rossi, sin contar con la participación de los trabajadores. Eso se nos impuso y fue la mini reestructura de la que el Ministro habló cuando estuvo aquí presente.

Cuando el Ministro hace alusión a que cada sindicato negocia o se reúne con sus directores, es mentira. Él se jacta todo el tiempo de que es el único que decide. Lo que hace es un *by pass* o un filtro. El Ministro determina que las organizaciones sindicales negociemos o lleguemos a acuerdos con los Directores Nacionales pero después, la última palabra la debe tener el Ministro. Por este motivo, hoy estamos trancados.

La mayoría de los avances que hemos tenido en las distintas negociaciones con nuestros Directores Nacionales para llegar a esas finalidades o términos, después fueron trancados porque es él quien decide, y ahí aparecen los cambios. Entonces, como decide él y sus asesores cuál será el final del trabajo, empiezan a aparecer cambios. En estos, se comienzan a variar los cambios trabajados con el Director Nacional. Es decir, algo que se había trabajado con los Directores Nacionales, arriba lo cambian. Es por ello que nosotros decimos que no hay negociación colectiva.

El último punto que queremos resaltar es una reflexión que hicimos y que nos parece muy importante trasladar.

Nos llamó poderosamente la atención alguien que sin duda es reconocido por todos nosotros pues es un integrante histórico del movimiento sindical, militante durante muchísimos años y reconocido por parte de la clase trabajadora por su dedicación a ella y a la organización. Sin embargo, hoy mencionó determinadas situaciones y resaltó en su exposición en este ámbito algunas cosas que nos causan mucho dolor y nos hacen pensar que se pretende imponer un mecanismo para dividir a los sindicatos que participamos en la Coordinadora de sindicatos. Es más grave aún: dice que tiene muy buen relacionamiento con los trabajadores. No tenemos dudas, pero en un momento llega a decir que no todos los sindicatos de este Ministerio integran esa Coordinadora. Nosotros venimos a decir que eso no es así, que es mentira. Hay solo un sindicato, que desde hace muchos años no integra la Coordinadora, que hoy está presente en este ámbito. Todos los demás sindicatos, participan de esta instancia organizativa sindical. ¿Por qué dice eso?

Es cierto que en esta sociedad han proliferado grupos de paritarias o sectores de trabajadores que se juntaron, pero que no son organizaciones sindicales y el Ministro los recibió. En esa versión taquigráfica, él los nombra como que se reúne con otras

organizaciones sindicales, sabiendo muy bien que no lo son. Se trata de grupos o de sectores de trabajadores de nuestro Ministerio que se juntaron, pero que no participan en ninguna instancia gremial. Esto, desde nuestro punto de vista, es acrecentar, agravar y trabajar para una división de nuestro sector, de nuestro movimiento sindical, de la Coordinadora de sindicatos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas y del movimiento sindical en su conjunto.

SEÑOR LÓPEZ (José Lorenzo).- Es para mí un placer estar acá, y agradezco por la convocatoria para dar respuesta en cuanto a la conversación con el señor Ministro.

Creo que, justamente, lo que planteaba el señor Diputado Puig en relación a las respuestas del señor Ministro nos exime de mayores comentarios, pues que un Ministro, ante la requisitoria de una comisión de este Parlamento se niegue de alguna manera a establecer un ámbito de intercambio con la participación de una comisión, demuestra claramente cuál es la visión que tiene de la negociación colectiva. No solo lo hizo acá, sino también en la Dirección Nacional de Trabajo, a donde tampoco quiso ir y envió a representantes que dijeron que estaban allí, pero sin ninguna directiva de lo que tenían que hacer, algo que fue observado por el propio Ministerio de trabajo.

Me parece que el fondo de la situación está tan complicado o más que antes de venir a hacer el planteo a esta Comisión, porque quedó demostrado que el Ministro no quiere negociar colectivamente con los trabajadores.

Por otro lado, hace mención a algunas cosas que, para nosotros, en su momento podían haber sido una base importante. Está claro que la ley de negociación colectiva del sector público obliga a negociar, pero no a acordar. Pero cuando hay acuerdo, estos se tienen que cumplir. Y los pocos acuerdos a los que se llegó en su momento no fueron cumplidos por parte de la Administración, precisamente por lo que detalló el compañero que me antecedió en el uso de la palabra. Creo que estamos en una situación bastante compleja que, de alguna manera, va a generar más conflicto de los que hemos tenido hasta ahora. La idea de nuestra comparecencia en la reunión anterior fue buscar un acercamiento para establecer mecanismos que lograran concretar algunas cuestiones que son importantes para los trabajadores del Ministerio, que son de una complejidad muy grande.

Me parece que las palabras del señor Ministro nos eximen de mayores comentarios. Claramente se desprende de sus palabras que no quiere profundizar en la negociación colectiva. Además, el señor Ministro planteó un desafío -no lo hizo solamente acá, sino también en la DINATRA- al decir que si se quiere negociar con él, solo puede hacerse en el ámbito del Ministerio, además de aceptar lo que él disponga.

Nosotros conocemos bien el alcance de la ley sobre la negociación colectiva, sabemos que obliga a negociar, pero no a acordar y que hay diferentes niveles de negociación que deberían ser respetados por parte del señor Ministro. Por lo tanto, en ese sentido, como COFE y representantes del PIT- CNT planteamos nuestra preocupación ante una situación de estas características en la que, de alguna manera, queda demostrado que la voluntad del señor Ministro de transporte no es la de negociar en el marco de lo que establece la ley de negociación colectiva.

Si bien agradecemos la intervención de esta Comisión, queremos que se entienda la gravedad que implica la actitud del Ministro de transporte cuando dice ante una comisión parlamentaria de importancia que él se va a arreglar como se tiene que arreglar, en el marco de su Cartera, sin aceptar la posibilidad de que esta Comisión pueda intermediar para acercar a las partes y encontrar caminos de entendimiento que permitan avanzar, fundamentalmente, en cuanto a las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

Reitero que para nosotros esta es una gran preocupación que vamos a transmitir al Consejo Directivo de COFE y, por supuesto, al PIT- CNT, ya que nos parece de gravedad la respuesta del señor Ministro ante la requisitoria de esta Comisión.

SEÑORA MACEDONIO (Lilián).- Como Coordinadora, de todas formas intentamos tratar de llegar a una negociación. Agotamos todas las instancias habidas y por haber con el señor Ministro, desde enviar e *mail* hasta tratar de concretar reuniones con la secretaria. Luego, se llegó a la realización de una asamblea general que determinó la concurrencia a la DINATRA, pero donde no pudimos avanzar. Cabe señalar que cuando el señor Ministro concurrió a esta Comisión parlamentaria, habló con soberbia, tratando de desmerecer a los sindicatos.

Nos preocupa la actitud del señor Ministro para con los trabajadores y la impunidad con la que actúa con cada uno de nosotros, en particular, con los trabajadores y frente a la DINATRA, siendo déspota con los compañeros. Al mismo tiempo, vemos que el Ministro continúa reuniéndose con esta Comisión parlamentaria, tratando de debilitarnos. Un punto que debería tenerse en cuenta es que dice cosas que no son verdaderas. Él ha dicho que los sindicatos nos sentamos con él a charlar, y cuando menciona a uno de ellos, ese sindicato estaba hablando con la Directora que le corresponde. Sin embargo, el Ministro dijo que cuando él pasaba por ahí, entró a charlar con nosotros. Eso no habla bien de su persona.

Asimismo, en cierta forma vemos su inseguridad con nuestra presencia como Coordinadora, porque lo que busca es dividirnos. Nos queda en claro que tiene una actitud de querer dividir a los sindicatos y nos preocupa no poder hacerle entender que nosotros no queremos llegar al conflicto, sino todo lo contrario. Lo que queremos como Coordinadora es sentarnos a negociar. En este momento, en la DINATRA estamos pidiendo llegar a un acuerdo y negociar como se debe para no caer otra vez en esa negociación no real de la que habla el señor Ministro.

Como bien se dijo, llegamos a acuerdos que él no cumplió, nos engañó; nosotros habíamos confiado en la firma de dichos acuerdos. Nosotros continuamos sin tener una negociación real en el MTOP. Ha quedado claro lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 18.508 sobre negociación colectiva, que dice que debe enviar personas con poder de decisión; en la DINATRA esto no lo hizo. Nosotros hemos cumplido con lo establecido en el artículo 5° de la misma norma cuando concurrimos a la DINATRA, evitando que se derive en un conflicto, tratando de tener una negociación real. Como dirigentes de cada uno de los sindicatos, vemos que no estamos avanzando, que cada una de las acciones del señor Ministro violenta la próxima reestructura dejando de lado la participación de los sindicatos. Como bien dijo el compañero, se otorgan cargos a dedo, y se está armando una reestructura que hoy los sindicatos ignoramos.

Hoy venimos a pedirle a la Comisión la transparencia en una real negociación colectiva y que no veamos al Ministro con total impunidad haciendo lo que quiera con los trabajadores. Las consecuencias están arriba de la mesa.

Lamentamos las palabras del Ministro; no queremos el ida y vuelta porque es un desgaste. Simplemente queremos arribar a una solución y sentarnos a negociar para poder avanzar por el bien de nuestros compañeros y de cada uno de los que representamos a los sindicatos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra presencia.

Si en algún momento se entiende que la Comisión puede ayudar -no se pretendía intervenir en los temas que se laudan en una negociación-, en ese aspecto, pueden contar con nosotros. De cualquier manera, vamos a seguir apostando a su esfuerzo.

(Se retira de sala la Coordinadora de Sindicatos del MTOP)

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- Simplemente quiero plantear la posibilidad de convocar para la próxima semana a una delegación del SUNCA, teniendo en cuenta que hay varios elementos conflictivos que se han dado con distintas empresas, particularmente, con una que anunció el cierre. Por lo tanto, si hay acuerdo, después paso a Secretaría los datos de esta delegación a fin de recibirlos en la próxima jornada.

SEÑOR PRESIDENTE.- No hay inconveniente.

No habiendo más asuntos para considerar, se levanta la reunión.

